

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

**“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU
RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL
HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERÍA**

AUTOR: Nieves Aquino, Clinkton Diego

ASESORA: Jara Claudio, Edith Cristina

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción salud y prevención de las enfermedades

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73647041

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22419984

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0002-3671-3374

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ruiz Aquino, Mely Meleni	Maestra salud pública y gestión sanitaria	42382901	0000-0002-8340-7898
2	Flores Quiñonez, Emma Aida	Magister en ciencias de la salud pública y docencia universitaria	22407508	0000-0001-6338-955X
3	Rosales Córdova, Nidia Victoria	Segunda especialidad profesional de enfermería salud familiar y comunitaria	22425745	0000-0003-3716-2655



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día 21 del mes de mayo del año dos mil veintiuno, en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | |
|--|------------|
| • MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO | PRESIDENTE |
| • MG. EMMA AIDA FLORES QUIÑÓNEZ | SECRETARIA |
| • LIC. ENF. NIDIA VICTORIA ROSALES CÓRDOVA | VOCAL |
| • MG. EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO | (ASESORA) |

Nombrados mediante Resolución N°492-2021-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: **"APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZAN MEDRANO – HUÁNUCO 2019"**; presentado por el Bachiller en Enfermería Sr. Clinkton Diego NIEVES AQUINO, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado por Unanimidad** con el calificativo cuantitativo de **15**. y cualitativo de **Bueno**

Siendo las **18: 12**. horas del día 18 del mes de Mayo del año 2021 los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

SECRETARIA

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres: Bacilio Nieves Reyes y Silvia Luz Aquino Valle ya que con su apoyo y cariño pudieron brindarme mis estudios finalizados y poder encaminar mi vida profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por otorgarme vida y salud permitiéndome lograr mis anhelos.

A mis padres y hermanos quienes con su apoyo forjaron en mi un hombre de bien en toda mi carrera profesional y puedo dar por hecho uno de muchos logros.

A mi Universidad que me dio la bienvenida y por el prestigio que brinda la enseñanza correspondiente.

Al Programa Académico de Enfermería, por los grandes y buenos profesionales que son al brindarme valores y virtudes durante mis años de estudio y dedicación.

Y especialmente a todos aquellos que formaron parte de mi evolución y desarrollo total de mi tesis

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Descripción del problema.	14
1.2. Formulación del problema.	18
1.2.1. Problema general:.....	18
1.2.2. Problemas específicos:.....	18
1.3. Objetivo general:	18
1.4. Objetivos específicos:.....	18
1.5. Justificación del estudio.....	19
1.5.1. A nivel teórico.	19
1.5.2. A nivel práctico.....	19
1.5.3. A nivel metodológico.....	20
1.6. Limitaciones de la investigación.	20
1.7. Viabilidad de la investigación.....	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.	21
2.1.1. A nivel internacional.....	21
2.1.2. A nivel nacional.....	23
2.1.3. A nivel local.....	26
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Teoría del clima organizacional de Lickert.....	27
2.2.2. Teoría de los dos factores de Herzberg.....	28
2.2.3. Teoría de proceso de Enfermería de Ida Orlando.....	29
2.3. Definiciones Conceptuales.....	30

2.3.1.	Definición de estrategias motivacionales.	30
2.3.2.	Dimensiones de estrategias motivacionales.	31
2.3.3.	Definición de clima organizacional.	33
2.3.4.	Características del clima organizacional.	34
2.3.5.	Dimensiones del clima organizacional.	34
2.4.	Hipótesis.....	36
2.4.1.	Hipótesis general:	36
2.4.2.	Hipótesis específicas:	36
2.5.	Variables:.....	37
2.5.1.	Variable independiente.	37
2.5.2.	Variable dependiente.	37
2.5.3.	Variables de caracterización.	37
2.6.	Operacionalización de variables.....	38
CAPÍTULO III.....		41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		41
3.1.	Tipo de investigación.....	41
3.1.1.	Enfoque.....	41
3.1.2.	Alcance o nivel.....	41
3.1.3.	Diseño.....	42
3.2.	Población y muestra	42
3.2.1.	Población.	42
3.2.2.	Muestra:.....	44
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.3.1.	Para la recolección de datos.....	44
3.3.2.	Para la presentación de datos.	54
3.3.3.	Para el análisis e interpretación de datos.	54
3.4.	Aspectos éticos.	55
CAPÍTULO IV.....		57
RESULTADOS.....		57
4.1.	Procesamiento de datos.....	57
4.2.	Contrastación y prueba de hipótesis.	72
CAPÍTULO V.....		76
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		76
4.3.	Contrastación de resultados.	76

CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas de los enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.	57
Tabla 2. Características laborales de los enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	58
Tabla 3. Características informativas de los enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.	59
Tabla 4. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión ambiente de trabajo del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	60
Tabla 5. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión comunicación asertiva en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	61
Tabla 6. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión talleres motivacionales en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	62
Tabla 7. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión capacitación laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	63
Tabla 8. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión remuneraciones e incentivos en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	64
Tabla 9. Dimensiones de aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.	65
Tabla 10. Aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	66

Tabla 11. Características del clima organizacional en la dimensión cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	67
Tabla 12. Características del clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	68
Tabla 13. Características del clima organizacional en la dimensión potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	69
Tabla 14. Dimensiones del clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	70
Tabla 15. Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	71
Tabla 16. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	72
Tabla 17. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	73
Tabla 18. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	74
Tabla 19. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.....	75

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	92
Anexo 2. Instrumentos antes de la validación.....	100
Anexo 3. Instrumentos después de la validación.....	105
Anexo 4. Consentimiento informado	112
Anexo 5. Constancias de validación	114
Anexo 6. Documento solicitando autorización para estudio.....	114
Anexo 7. Documento de autorización para ejecución de estudio.....	120
Anexo 8. Base de datos.....	121
Anexo 9. Constancia de reporte de turnitin.....	127

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería.

Métodos: El estudio fue analítico, prospectivo, transversal en 142 enfermeros(as) del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco seleccionados(as) por muestreo no probabilístico intencionado evaluados con un cuestionario de estrategias motivacionales y clima organizacional previamente validados; el contraste de hipótesis se efectuó con el Chi Cuadrado con un margen de error estadístico del 5%.

Resultados: El 60,0% de enfermeros(as) del departamento de Enfermería percibieron que la aplicación de estrategias motivacionales fue inadecuada y 40,0% consideraron que fue adecuada. Respecto al clima organizacional del departamento de Enfermería, 51,5% lo valoraron como negativo y 48,5% percibieron un clima organizacional positivo en la institución. Estadísticamente se identificó que la aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería [$X^2 = 7,807$; $p = 0,005$]. Asimismo, se halló relación significativa entre la aplicación de estrategias motivacionales y las dimensiones cultura laboral [$X^2 = 9,584$; $p = 0,002$]; diseño organizacional [$X^2 = 4,643$; $p = 0,031$] y potencial humano [$X^2 = 12,457$; $p = 0,000$]; del departamento de Enfermería. **Conclusiones:** La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería en el Hospital Hermilio Valdizán.

Palabras clave: Estrategias, Motivación, Ambiente de Trabajo, Servicios de Enfermería. (Fuente DeCS – BIREME)

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between the application of motivational strategies and the organizational climate of the Department of Nursing.

Methods: The study was analytical, prospective, cross-sectional in 142 nurses(s) of the Hermilio Valdizán Hospital in Huánuco selected(s) by intentional non-probabilistic sampling evaluated with a questionnaire of previously validated motivational strategies and organizational climate; the hypothesis contrast was made with the Chi Square with a statistical error margin of 5%.. **Results:** The 60.0% of nurses(s) in the Department of Nursing perceived that the application of motivational strategies was inadequate and 40.0% considered that it was adequate. Regarding the organizational climate of the Department of Nursing, 51.5% rated it as negative and 48.5% perceived a positive organizational climate in the institution. Statistically it was identified that the application of motivational strategies is related to the organizational climate of the Department of Nursing [$X^2 = 7,807$; $p = 0,005$]. In addition, a significant relationship was found between the application of motivational strategies and the culture of work dimensions [$X^2 = 9,584$; $p = 0,002$]; organizational design [$X^2 = 4,643$; $p = 0,031$] and human potential [$X^2 = 12,457$; $p = 0,000$]; from the Department of Nursing. **Conclusions:** The application of motivational strategies is related to the organizational climate of the Department of Nursing at the Hermilio Valdizán Hospital.

Key words: *Strategies, Motivation, Working Environment, Nursing Services.*
(Source: MeSH-NLM)

INTRODUCCIÓN

En los últimos años el interés por evaluar el clima organizacional de las instituciones de salud ha crecido aceleradamente pues es considerado uno de los aspectos básicos para identificar oportunamente los diversos factores que afectan el ambiente de trabajo de la institución; y mediante ello desarrollar estrategias que permitan la consecución de los objetivos organizacionales¹.

En los departamentos de Enfermería de las entidades sanitarias la motivación se constituye en uno de los aspectos que mayor influencia tiene en el ambiente organizacional, pues representa el conjunto de medidas que se aplican para fortalecer el desempeño de los enfermeros(as) en sus actividades laborales y que dependen de las gestiones que realicen la enfermera jefa para alcanzar la eficiencia en el ámbito asistencial².

Para cumplir ello las personas encargadas de la jefatura de Enfermería deben aplicar diversas estrategias motivacionales que permitan modificar las actitudes y comportamiento del personal de Enfermería en la realización de sus funciones en el ámbito asistencial para que puedan desarrollar su potencial humano y brindar una buena atención a los pacientes³.

Por consiguiente, el estudio titulado: “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán se realiza buscando determinar la relación que se establece entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organización de esta entidad hospitalaria; permitiendo brindar información relevante sobre esta problemática a la jefatura de Enfermería y demás autoridades administrativas de esta entidad hospitalaria para la implementación de diversas medidas estratégicas que permitan fortalecer el ambiente laboral de esta institución.

En base a lo presentado se presenta este informe de tesis buscando cimentar las bases para la solución de esta problemática, siendo clasificados en 5 partes esenciales: el capítulo I abarca los aspectos propios de la problemática observada en este estudio; el capítulo II, que presenta los antecedentes del trabajo de investigación, las teorías que fundamentan la investigaciones, la definiciones conceptuales de la variable, las hipótesis

formuladas en la tesis y las variables de análisis; el capítulo III aborda los componentes metodológicos del trabajo de investigación.

En el capítulo IV se muestra los resultados descriptivos encontrados en el estudio con el análisis inferencial respectivo, el capítulo V se realiza el contraste de los resultados más del estudio con los resultados de otras investigaciones en diversos contextos demográficos; para finalizar se muestran las conclusiones halladas en el estudio, se brindan las recomendaciones para buscar solucionar la problemática y los anexos aplicados en el desarrollo de este informe de tesis.

.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

En la actualidad el clima organizacional constituye uno de los aspectos de mayor importancia en las instituciones hospitalarias pues representa el conjunto de características propias del ambiente de trabajo que influyen en la actitud y comportamiento del personal de salud en el ámbito asistencial⁴.

Al respecto Cabrera⁵ refiere que existe un interés creciente de los directivos de los hospitales por mejorar el clima organizacional de su institución siendo el departamento de Enfermería una de las áreas que mayores problemas presenta en el ámbito hospitalario provocando que los profesionales de Enfermería se encuentren desmotivados y tengan un bajo desempeño laboral dentro de la institución.

Bernal, Pedraza y Sánchez⁶ señalan que la falta de motivación del personal de Enfermería es uno de los factores que mayor influencia tiene en el clima organizacional del equipo de Enfermería, siendo importante que las personas encargadas de la jefatura aplique las estrategias motivacionales necesarias para incentivar a los enfermeros(as) a tener un buen desempeño laboral y contribuir al desarrollo de la organización.

Esto también es considerado por Dias, Teixeira, Oroski y Conceição⁷ quienes sostienen que la aplicación de estrategias motivacionales constituye un aspecto importante en la gestión del área de Enfermería considerándolos como el conjunto de medidas que se aplican para fortalecer el desempeño de los enfermeros(as) y lograr la máxima eficacia y eficiencia en la atención de los pacientes.

Pese a su importancia, Oliveros, Sandiño y Torres⁸ manifiestan que es preocupante identificar que en la mayoría de hospitales los encargados de las jefaturas de Enfermería no aplican las estrategias motivacionales provocando que los enfermeros(as) no tengan el estímulo necesario para realizar sus funciones asistenciales, causando

que se susciten conflictos de trabajo y se desarrollen climas organizacionales negativos en servicios de hospitalización.

En esta línea Uturunco⁹ refiere que este problema afecta directamente a los profesionales de Enfermería pues a diario se enfrentan a factores negativos como las condiciones inadecuadas del ambiente de trabajo la falta de cooperación del personal de salud, inadecuada relación con superiores jerárquicos y presencia de conflictos laborales que predisponen para que el clima organizacional del departamento de Enfermería sea valorado como deficiente.

Ello es corroborado diversos estudios que evidencian que este problema tiene una magnitud preocupante a nivel mundial, como se demuestra en una investigación realizada en España en el 2016 por De la Roca¹⁰ que evidenció que cerca del 40,0% de profesionales de Enfermería percibieron como inadecuado el clima organizacional de su servicio de trabajo, siendo la falta de motivación uno de los factores que afectaron su clima laboral.

En Latinoamérica, Contreras, Reynaldo y Cardona¹¹ sostienen que esta problemática también se encuentra latente, pues los hospitales públicos de diversos países presentan deficiencias que afectan su clima organizacional siendo las inadecuadas condiciones laborales y falta de estímulos motivacionales los factores que mayor afectación tienen en el desempeño de los enfermeros en los establecimientos hospitalarios.

Esto se hace evidente en un estudio realizado en Colombia por Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández y Durán¹² en el 2019 quienes identificaron que el 60,0% de enfermeros(as) percibieron que la utilización de estrategias motivacionales en su área de trabajo era deficiente causando impacto negativo en su clima organizacional.

Asimismo, una investigación realizada por Ríos¹³ en el 2017 en Nicaragua evidenció que 62,3% manifestaron que no se aplicaban las estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería, de los cuales 59,6% valoraron su clima organizacional como poco satisfactorio.

Respecto al Perú, Meléndez¹⁴ menciona que es una de las naciones que mayores deficiencias presenta en los servicios de salud refiriendo que solo en el 2019 más del 70,0% de profesionales de

Enfermería se sintieron poco motivados en su trabajo, siendo uno de los factores predisponentes de un inadecuado clima organizacional.

Ello se corrobora en un estudio realizado por Castillo, Medina, Bernardo, Reyes y Ayala¹⁵ en Huaraz, 2019, donde 60,8% de trabajadores del área de Enfermería percibieron un inadecuado ambiente organizacional en su área de trabajo, 53,6% refirieron sentirse poco motivados en el ámbito laboral debido a la falta de estímulos motivacionales en su organización de trabajo.

En Ayacucho, un estudio investigativo efectuado por Romero¹⁶ en el 2017 demostró que cerca del 70,0% de enfermeros(as) valoraron su clima organizacional como inadecuado, causada por la escasa motivación laboral, rotaciones de personal, deficientes canales de comunicación y la falta de estímulos laborales dentro de la institución.

Un estudio desarrollado por Ticona¹⁷ en el 2016 halló que 66,9% de profesionales de Enfermería percibieron su clima organizacional como poco favorable, y 80,2% presentaron un nivel de motivación medio en su ambiente de trabajo.

En Huánuco una investigación presentada por Alvarado¹⁸ en el 2018 identificó que 45,0% de profesionales de Enfermería valoraron como inadecuado el clima organizacional de su institución y 47,0% manifestaron sentirse pocos motivados en su ambiente de trabajo, evidenciando que la utilización de estrategias de motivación en las instituciones de salud de esta región aun es incipiente.

Del mismo modo Vela¹⁹ en su estudio realizado en el 2017 encontró que cerca del 40,0% de enfermeros(as) que trabajan en los diversos consultorios y servicios del hospital público de Huánuco lo hacían sin la motivación adecuada, evidenciando también que el 25,0% trabajaba los turnos programados solo por cumplir sin importarles el cumplimiento de las metas institucionales y mostrándose insatisfechos con el clima organizacional.

En esta perspectiva Elfregen²⁰ manifiesta que los inadecuados climas organizacionales en los departamentos de Enfermería son causados por las condiciones inadecuadas del ambiente de trabajo, los conflictos con los colegas de servicio y la inadecuada aplicación de

estrategias motivacionales que afectan su desempeño en el ámbito asistencial.

López²¹ señala que esto provoca como consecuencia que exista una poca capacidad innovación en el trabajo, alta rotación laboral, baja productividad, desgano, etc. que limita la consecución de objetivos institucionales en las entidades de salud.

Frente a este problema tan frecuente en los establecimientos de salud García, Díaz, Ávila y Cuzco²² mencionan que el Ministerio de Salud ha implementado un documento normativo donde brinda una herramienta metodológica que permita identificar los factores desfavorables del clima organizacional y a la vez sirve de guía para el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer el compromiso de trabajo de los enfermeros(as) en la atención de los usuarios.

Esto también está estandarizado en la Ley del Trabajo de la Enfermera mencionado por Acosta, De la Cruz y Huerta²³ donde se establece que la atención de calidad debe ser un eje indispensable en las entidades hospitalarias siendo por ello indispensable que los enfermeros y enfermeras laboren en un clima organizacional saludable para proporcionar una adecuada atención a los pacientes; sin embargo, pese a los esfuerzos realizados, esto aún resulta insuficiente en el ámbito sanitario.

En el departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco se ha podido observar que existen diversas dificultades que impiden que se puede alcanzar un adecuado clima organizacional en esta institución, que se refleja en el desgano, falta de motivación y disconformidad de los enfermeros(as) con las condiciones laborales, dotación de materiales y equipo, remuneraciones, ausencia de programas de capacitación y falta de estímulos laborales que provocan el deterioro de relaciones interpersonales con superiores y colegas que afecta la atención que se otorga a los pacientes en los diversos servicios del hospital a la vez que limita la consecución de las metas y objetivos planificados en esta institución.

Por ello se consideró necesario realizar este trabajo de investigación buscando determinar la relación entre la aplicación de

estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019?

1.2.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano?
2. ¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano?
3. ¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano?

1.3. Objetivo general:

Determinar la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

1.4. Objetivos específicos:

1. Identificar la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.
2. Analizar la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.
3. Establecer la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

1.5. Justificación del estudio.

1.5.1. A nivel teórico.

El estudio es relevante teóricamente pues en diversas investigaciones se ha evidenciado que la aplicación estrategias motivacionales representan un aspecto trascendental en la optimización del clima laboral en las entidades sanitarias de nuestro país, que no es abordado de manera pertinente en las entidades hospitalarias pese a su importancia en el fortalecimiento del desempeño laboral de los enfermeros(as) en el ámbito asistencial.

Bajo esta premisa el desarrollo de este estudio fue importante porque permite brindar aportes teóricos que consolidan la importancia de la utilización de estrategias motivacionales en la optimización del ambiente organizacional del departamento de Enfermería, que permiten complementar la información establecida en los diversos modelos y teorías que analizan esta problemática a la vez que se constituye en fuente de referencia para la realización de estudios que continuen analizando esta línea investigativa.

1.5.2. A nivel práctico.

El estudio se circunscribe en la línea investigativa promoción de la salud y prevención de la enfermedad pues la aplicación de estrategias motivacionales permite optimizar el clima organizacional de las entidades sanitarias y el desempeño de los enfermeros(as) en la atención de los pacientes, favoreciendo su participación activa en el tratamiento y restablecimiento del estado de salud y posterior reinserción social.

Por ende, esta investigación tiene relevancia práctica porque los resultados presentados en este informe de tesis pueden ser utilizados por la jefatura de Enfermería y demás entes administrativos del Hospital Hermilio Valdizán como fuente referencial para la ejecución de políticas y medidas institucionales encaminadas a desarrollar y aplicar las estrategias motivacionales como un medio esencial para fortificar el ambiente organizacional del departamento de Enfermería y demás áreas de esta entidad hospitalaria.

1.5.3. A nivel metodológico.

La investigación fue relevante metodológicamente porque se fundamentó en la aplicación de las diversas etapas del método científico cumpliendo con criterios de rigor metodológico para una adecuada representatividad de los resultados de este estudio; los mismos que estuvieron avalados por la utilización de instrumentos validados por jueces expertos en la problemática y con aceptables parámetros de confiabilidad que garantizaron una óptima medición de las estrategias motivacionales y el clima organizacional como variables de análisis de este informe de tesis.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Las limitaciones estuvieron relacionadas con el acceso a la muestra estudiada, pues inicialmente algunos profesionales de Enfermería se negaron a participar del estudio alegando no tener tiempo por sus actividades en su servicio de trabajo, por lo que se optó por entregarle los cuestionarios para que lo llenen en su domicilio y se recogió en el turno siguiente previa verificación de su correcto llenado; en cuanto a la validez interna, es relevante mencionar que los hallazgos reportados en este informe de tesis son válidos solo para el contexto en estudio; aparte de ello, no se suscitaron otras dificultades en la realización de este trabajo de tesis.

1.7. Viabilidad de la investigación.

La viabilidad de este trabajo investigativo estuvo garantizada porque se tuvo los recursos logísticos, materiales, humanos y económicos para efectuar todas las etapas del estudio sin mayores inconvenientes, destacándose que no se tuvieron problemas éticos o morales en su ejecución y presentación de este informe de tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. A nivel internacional.

En Costa Caribe – Colombia, en el 2019, Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández y Durán¹² ejecutaron la investigación: “Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud” proponiéndose evaluar las estrategias de motivación que caracterizan el clima o ambiente organizacional en las entidades de salud; para cumplir este propósito desarrolló un estudio descriptivo, no experimental, transversal, en 30 trabajadores del área de Enfermería evaluados con una escala Lickert, el proceso de recojo de información arrojó los siguientes resultados: 47,0% refirieron que el uso de herramientas estratégicas son útiles para estructurar las funciones de los equipos de trabajo; 60,0% refirieron que los procesos gerenciales permiten mejorar los problemas dentro de la organización; 50,0% señalaron que el puesto laboral dependía de las políticas de la institución, 100,0% señalaron que en la institución no les permiten expresar libremente sus ideas, 60,0% mencionaron que no existen programas para mejorar la eficiencia de la organización, 33,0% señalaron que la jefatura de Enfermería no considera sus opiniones, 50,0% de trabajadores refirieron que pueden trabajar bajo presión, 57,0% manifestaron que no les dan recompensas por los logros obtenidos, 53,0% no eran estimulados para conseguir las metas, concluyendo que la utilización de estrategias de motivación permite mejorar el ambiente organizacional en las áreas de Enfermería de las entidades sanitarias.

En Managua – Nicaragua, 2017, Ríos¹³ desarrolló la investigación: “Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Militar Alejandro Dávila Bolaños”, buscando analizar el clima laboral u organizacional de la unidad de Enfermería; para ello desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo en 30

enfermeras evaluadas con una escala de clima organizacional, cuyo proceso de recojo de datos evidenció estos hallazgos: 87,0% fueron mujeres, 53,0% realizaron funciones asistenciales; 54,3% presentaron un nivel de motivación medio o poco satisfactorio, 43,6% valoraron el trabajo en equipo como poco satisfactorio dentro de la institución; 62,3% manifestaron que no se aplican estrategias motivacionales dentro de la institución, 59,6% percibieron que su remuneración mensual era poco satisfactoria; estableciendo como conclusión que en general las enfermeras valoran el ambiente organizacional de las unidades que conforman el departamento de Enfermería como poco satisfactorio o inadecuado para cumplir sus actividades asistenciales.

En Carabobo – Venezuela, 2017, Benavides²⁴ presentó el estudio: “Plan de acción basado en estrategias motivacionales para el desarrollo del clima organizacional del Liceo Pedro Gual, Valencia Edo”, con el objetivo de plantear un plan operativo basado en la utilización de estrategias de motivación para fortalecer el ambiente organizacional, realizando una investigación descriptiva, prospectiva, transversal en 30 docentes evaluados con una encuesta; el proceso de recojo de información mostró los siguientes resultados: 76,0% refirieron que el desarrollo de sus funciones no depende de la motivación intrínseca; 57,0% refiere que los factores extrínsecos rigen su desempeño laboral, 52,0% es responsable de las funciones que se realiza dentro de la institución, 95,0% señala que no reciben ningún incentivo de la institución, 90,0% manifestaron que la institución no reconoce los esfuerzos que realiza dentro de la institución; 100,0% refirieron que en la institución no existe una buena comunicación, y en la misma proporción, manifestaron que no se brindan talleres motivacionales dentro de la institución; en cuanto al clima organizacional; 54,8% lo valoraron como inadecuado y 45,2% señalaron que fue inadecuado concluyendo que el uso de estrategias motivacional influye significativamente en el ambiente organizacional.

2.1.2. A nivel nacional.

En Chiclayo – Perú, 2019, Soto²⁵ desarrolló la investigación: “Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud P.P.A.” buscando establecer la relación que se evidencia entre las estrategias de motivación y el desempeño de los enfermeros(as) en el ambiente de trabajo; realizando una investigación analítica, prospectiva, transversal en 14 profesionales de Enfermería evaluados con una encuesta, sus hallazgos más relevantes fueron 50,0% presentaron un nivel medio de motivación, 64,3% presentaron una alta motivación intrínseca, 42,9% mostraron un nivel medio de motivación extrínseca; respecto al desempeño laboral, 92,9% presentaron un desempeño laboral alto que favorecía la presencia de un buen clima organizacional; estableciendo como conclusión que la utilización de estrategias de motivación se asocia con el desempeño de enfermeros(as) en el ámbito asistencial.

En Jaén – Perú, 2018, Montenegro²⁶ realizó el estudio: “Clima organizacional desde la percepción del profesional de Enfermería, Hospital de Jaén” buscando valorar la percepción de los enfermeros(as) sobre el ambiente organizacional del hospital, para ello desarrolló una investigación descriptiva, transversal, observacional en 40 profesionales de Enfermería quienes contestaron un cuestionario de clima organizacional evidenciando estos hallazgos: 80,0% valoraron el clima organizacional como inadecuado; 82,5% percibieron el ambiente organizacional como inadecuado en el análisis del liderazgo; respecto a las dimensiones, 75,0% valoraron un clima organizacional inadecuado en las dimensiones motivación y reciprocidad, 90,0% percibió un inadecuado ambiente organizacional al tomar decisiones, concluyendo que predominaron los enfermeros que valoraron el clima organizacional como inadecuado.

En Chachapoyas – Perú, 2018, Meléndez¹⁴ realizó el estudio: “Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud Chachapoyas”, buscando proponer estrategias de motivación para fortalecer el desempeño de del personal administrativo de la entidad, desarrollando una

investigación con metodología analítica – sintética, prospectiva, relacional en 40 trabajadores administrativos evaluados con una encuesta que evidenció los siguientes resultados: 57,0% fueron contratados por CAS y 43,0% nombrados; 50,0% estuvieron de acuerdo con los valores organizacionales de la entidad; 45,0% consideraron que conocer el plan de trabajo y los objetivos organizacionales es importante para tener buen desempeño laboral, 35,0% señalaron que la remuneración debe ser acorde al desempeño de su trabajo; 45,0% refirieron que recibir incentivos y reconocimientos mejor el desempeño laboral, 60,0% manifestaron que el respeto entre los miembros del equipo de trabajo permite mejorar el clima organizacional, 55,0% manifestaron que la solidaridad y cooperación en el servicio permite conseguir los objetivos organizacionales. 60,0% opinaron que la comunicación asertiva permite mejorar el ambiente de trabajo, 40,0% refirieron que un ambiente saludable influye en la mejora del desempeño de los trabajadores; siendo su conclusión que la utilización de estrategias motivacionales permite fortalecer el desempeño de trabajadores administrativos y por ende mejorar el ambiente organizacional de la entidad de salud.

En Arequipa – Perú, 2016, Cárdenas y Tejada²⁷ desarrollaron el estudio: “Influencia de la motivación de trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública sobre clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales”, cuyo propósito fue evaluar cómo influyen la motivación en el fortalecimiento del clima organizacional, desarrollando una investigación descriptiva relacional de nivel explicativo con diseño correlacional en 62 trabajadores evaluados con un cuestionario de motivación y una escala de clima organizacional que arrojó los siguientes resultados: 51,9% refirieron que los supervisores le brindan apoyo para solucionar los problemas, 54,8% manifestaron que tienen la información para realizar adecuadamente sus funciones laborales; 74,2% refirieron que existe trabajo en equipo, 35,5% manifestaron que no se mejoran los métodos de trabajo, 48,4% señalaron que la información no fluye adecuadamente, 43,5% no participan en la definición de objetivos

organizacionales, 51,6% manifestaron que existe una relación armoniosa entre los grupos de trabajo; concluyendo que el uso de estrategias motivacionales influyen en el ambiente organizacional.

En Lima – Perú, durante el 2015, Falcón y Vergaray²⁸ efectuaron la investigación: “Clima organizacional del departamento de Enfermería de un Hospital de Lima”; buscando conocer el clima organizacional predominante en el departamento de Enfermería; realizando un estudio descriptivo en 83 enfermeros(as) evaluados con un inventario de medición de clima organizacional que mostró los siguientes hallazgos: 78,3% percibieron que su clima organizacional debía mejorar, y 21,7% lo valoraron como inadecuado; en la evaluación de cultura organizacional, 74,3% refirieron que debía mejorar; en cuanto a la valoración del diseño organizacional, 71,1% percibieron que debía mejorar; y finalmente en la valoración del potencial humano, 67,6% establecieron que debía ser mejorado; concluyendo que resulta indispensable la aplicación de diversas estrategias de motivación para promover la mejora del ambiente organizacional de los servicios del departamento de Enfermería.

En Trujillo – Perú, 2015, Aranda²⁹ desarrolló la investigación: “Implementación de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso” buscando proponer un plan de estrategias efectivas de motivación para promover la optimización del desempeño de los trabajadores, desarrollando una investigación explicativa, prospectiva, transversal en 29 trabajadores evaluados con una encuesta que demostró los siguientes resultados: 52,0% mostraron un nivel regular de motivación, 55,0% manifestaron que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades de desempeño humano, 59,0% señalaron que los beneficios sociales mejor su desempeño laboral; 52,0% refirieron que sola a veces tienen los recursos necesarios para mejorar su desempeño, 51,0% manifestaron que las relaciones con los integrantes de su organización los incentivan a realizar una buena labor en su ambiente de trabajo; 55,0% reconocen que hacer bien el trabajo les motiva a desempeñar adecuadamente sus funciones. 21,0% señalaron

que el salario es el principal aspecto del entorno laboral que motiva a los trabajadores, 24,0% refirieron que los beneficios sociales y 17,0% la estabilidad laboral; concluyendo que la aplicación de medidas estratégicas de motivación laboral permite fortalecer el desempeño de los trabajadores dentro de la organización de trabajo.

2.1.3. A nivel local.

En la ciudad de Huánuco – Perú, durante el 2019, Morales³⁰ realizó el estudio: “Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de Enfermería de un hospital público” buscando evaluar la asociación del liderazgo interpersonal con el ambiente organizacional predominante en el área de Enfermería, realizando un estudio de metodología cuantitativa, relacional, prospectivo, en 43 enfermeras evaluadas con un cuestionario de liderazgo interpersonal y clima organizacional; sus hallazgos fueron que, en general, 55,8% percibió un liderazgo moderado, 34,9% lo valoraron como alto y en menor proporción 9,3% lo valoraron como bajo; también encontró que 51,2% de trabajadores percibieron que el ambiente organizacional de su institución debía mejorar, 34,9% lo consideraron adecuado y 14,6% lo evaluaron como inadecuado; concluyendo que el liderazgo interpersonal se asocia al ambiente organizacional del departamento de Enfermería.

En Huánuco – Perú, 2018, Alvarado¹⁸ desarrolló la investigación: “Influencia del liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo en el clima organizacional de la Dirección Regional de Salud de Huánuco” buscando establecer de qué manera influyen el liderazgo, comunicación, motivación laboral y trabajo en equipo sobre el ambiente de trabajo de la organización, desarrollando un estudio observacional, analítico, transversal en 108 trabajadores aplicando un cuestionario para medir las variables; sus hallazgos fueron 46,0% tuvieron más de 15 años de trabajo en la institución, 43,0% indicaron que el liderazgo era adecuado, 38,0% manifestaron que los jefes consideraban sus opiniones para la toma de decisiones institucionales, 32,0% participan activamente en las reuniones de trabajo, 46,0%

manifestaron que había una buena comunicación dentro de la institución, 46,0% refirieron que la falta de planificación afecta la productividad laboral, 49,0% tenían una buena comunicación con los jefes, 53,0% estuvieron motivados con el trabajo que realiza, 64,0% manifestaron que la institución no brinda beneficios ni reconocimientos institucionales, 56,0% percibieron un inadecuado clima organizacional en la institución concluyendo que el liderazgo, comunicación y motivación repercute en el ambiente organizacional de la DIRESA Huánuco.

En Tingo María – Perú, durante el año 2017, Cerón³¹ efectuó el estudio: “Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I EsSalud” con el objetivo de conocer el clima que impera en la organización de esta entidad hospitalaria; para ello efectuó una investigación observacional, aplicativa, descriptiva en 99 personas que laboran en esta institución; quienes respondieron un cuestionario Lickert de clima organizacional mostrando los siguientes hallazgos: 58,6% de trabajadores valoraron el clima organizacional como inadecuado; al analizar las características del clima organizacional, 50,5% percibieron saludable cultura organizacional, 59,6% consideraron que el clima organizacional debía mejor en el diseño organizacional y 65,7% percibieron que había aspectos por mejorar en la valoración del potencial humano; 53,4% mostraron un nivel de motivación media en la institución; estableciendo como conclusión que una proporción mayoritaria de trabajadores asistenciales valoraron como negativa el clima organizacional imperante en el Hospital I EsSalud de Tingo María.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Teoría del clima organizacional de Lickert.

Según García³² esta teoría fundamenta que el comportamiento de los trabajadores en su ambiente de trabajo se vincula con las decisiones que toman los encargados de la parte administrativa y las condiciones del ambiente de trabajo, incluyendo políticas laborales e incentivos, enfatizando que la reacción conductual está influenciada

por la percepción en su ambiente de trabajo, estableciendo que ello depende de 3 formas de variable que definen los atributos del contexto organizacional: las causales, medias y finales.

Vásquez y Guadamarra³³ mencionan que las variables causales, son también consideradas autónomas, porque especifican de qué manera la institución va modificándose a lo largo del tiempo, considerándose en este componente, la estructura administrativa, organizacional, competencias, actitudes y decisiones. Posteriormente se ubican las variables medias, que se utilizan para predecir el valor interior de las organizaciones, siendo importantes porque conforman el camino que deberá ser trazado en la organización, abarcando el análisis de características como los beneficios, estímulos laborales, relaciones interpersonales y capacidad de decisión.

Finalmente, Iglesias, Torres y Mora³⁴ sostienen que están las variables finales, siendo consecuencia de la combinación de las variables causales e intermedias, se utilizan para identificar los productos que se desean alcanzar dentro de la organización, como la productividad, desarrollo organizacional, pérdidas y ganancias, cuya combinación provoca que se presenten los climas organizacionales autoritarios y participativos.

El enfoque teórico de Lickert se relaciona con esta investigación porque hizo factible identificar las variables que intervienen en el ambiente organizacional del hospital, resaltando la relevancia de un adecuado ambiente organizacional en el fortalecimiento del desempeño de los profesionales de Enfermería.

2.2.2. Teoría de los dos factores de Herzberg.

Aranda²⁹ refiere que Herzberg planteó un modelo teórico de motivación en el ambiente laboral donde establece que existen dos formas de necesidades en el ambiente de trabajo que repercuten en el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, que se clasifican en factores extrínsecos e intrínsecos.

Parra y Paravic³⁵ manifiestan que los factores extrínsecos también son conocidos como higiénicos, se encuentran relacionados

con la insatisfacción laboral, y se sitúan en el espacio de trabajo las personas e incluyen las situaciones en las que se realiza su labor, siendo su característica que no son controlados por las personas; en este sentido Herzberg señala que los factores extrínsecos más importantes son la remuneración, beneficios sociales, el ambiente físico del trabajo, la supervisión, reglamentos internos y políticas de la institución.

Y en relación con los factores intrínsecos, denominados también como motivacionales, Solano³⁶ sostiene que se encuentran los aspectos relacionados a la satisfacción con la naturaleza de las labores que ejecuta, caracterizándose porque están bajo el control de los trabajadores relacionándose con las labores que realiza o ejecuta, involucrando los sentimientos asociados a la búsqueda de desarrollo personal, autorrealización y reconocimiento profesional.

Por ende, Herzberg citado por Madera³⁷ establece que los factores motivacionales ejercen un efecto profundo y estable sobre el desempeño de las personas, pues cuando están son óptimas provocan la complacencia de las personas conllevando a que tengan un mejor desempeño dentro de la organización; y cuando estos factores son débiles, causan la insatisfacción de los trabajadores provocando que haya una afectación del ambiente organizacional de la entidad de trabajo.

El modelo teórico de Herzberg se asocia a esta investigación pues permite identificar las características motivacionales que influyen en el clima organizacional del departamento de Enfermería de la entidad hospitalaria.

2.2.3. Teoría de proceso de Enfermería de Ida Orlando.

Según Hernández y Guardado³⁸ este enfoque teórico fue desarrollado por Ida Orlando y sus postulados se basan en la relación que se manifiestan entre los trabajadores que forman parte del ambiente organizacional en el área de Enfermería de los hospitales, donde los enfermeros(as) tienen la capacidad de lograr cumplir

objetivos específicos mediante puntos de vista interpersonales que coadyuven al desarrollo institucional.

Salazar y Martínez³⁹ sostienen que el fundamento esencial de esta teoría es la calidad dinámica de la relación entre los miembros de la organización que motivan a los profesionales de Enfermería a asumir compromisos que valgan la pena, que motive positivamente a las enfermeras y enfermeros en el desempeño de sus funciones asistenciales, predisponiendo para que exista un clima laboral positivo en los ambientes de hospitalización que permitan conseguir el crecimiento individual y el fortalecimiento organizacional en las instituciones de trabajo.

Por ello Moreno⁴⁰ resalta que este enfoque teórico establece que tanto las enfermeras jefes como los enfermeros asistenciales constituyen seres esenciales y fundamentales para la consecución de la eficiencia en la atención de Enfermería, predisponiendo que ambos crezcan física y espiritualmente; y ayuden a la organización a cumplir los objetivos institucionales mediante la aplicación de estrategias motivacionales que repercutan positivamente en el desempeño de los profesionales de Enfermería en las unidades de hospitalización.

El modelo teórico de Ida Orlando aportó a esta investigación pues permitió conocer diversos aspectos propios del clima o ambiente organizacional de la institución de trabajo y el nivel de motivación de los enfermeros(as) del departamento de Enfermería.

2.3. Definiciones Conceptuales.

2.3.1. Definición de estrategias motivacionales.

Aranda²⁹ manifiesta que representan las acciones y actividades planificadas en el ambiente de trabajo buscando motivar a los trabajadores para que muestren disposición y entusiasmo para realizar labores encaminadas a conseguir el logro de los objetivos organizacionales y brindar una buena atención a los usuarios.

García, Duran, Moreno y Hernández⁴¹ manifiestan que representan el conjunto de medidas que realizan los encargados de la parte administrativa de la institución para promover la eficacia y

eficiencia en los trabajadores que favorezcan la consecución de objetivos estratégicos e institucionales.

Toro⁴² manifiesta que representan las medidas que se aplican en los establecimientos de salud para fortalecer el desempeño de los enfermeros(as) y conseguir la mayor eficiencia en la atención de los pacientes.

2.3.2. Dimensiones de estrategias motivacionales.

La aplicación de estrategias motivacionales abarca el análisis de las siguientes categorías:

2.3.2.1. Ambiente de trabajo.

González y Pérez⁴³ señalan que las condiciones del ambiente de trabajo representan una herramienta indispensable para poder optimizar la productividad del equipo de trabajo y evitar el estancamiento de la entidad organizacional; siendo este componente considerado por los representantes sindicales como un medio para solicitar la mejora de los aspectos relacionados al ambiente físico de trabajo y políticas laborales en aras de conseguir una mejor retribución mensual por el esfuerzo y dedicación que le ponen al realizar su trabajo en la institución.

Respecto a las estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería Pebes, Uribe y Loyola⁴⁴ mencionan que se encuentran brindar un ambiente de trabajo cómodo y confortable con buenas condiciones de iluminación, en horarios adecuados y que tengan los equipos de protección personal y materiales que permitan que los enfermeros y enfermeras puedan desenvolverse adecuadamente en sus diversas áreas de trabajo.

2.3.2.2. Comunicación asertiva.

Marín y Placencia⁴⁵ manifiestan que la comunicación se constituye en los aspectos de motivación más importantes dentro de una organización laboral pues permite no solo identificar la situación presente sino además la perspectiva futura creando un clima de confianza dentro de la institución, resaltando que las principales características que hacen de la comunicación asertiva una estrategia

verdaderamente motivadora son la variedad, tarea, autonomía, identidad, equidad, apoyo social y retroalimentación.

En el departamento de Enfermería Soria⁴⁶ sostiene que las estrategias motivacionales de comunicación asertiva comprenden la utilización de un lenguaje claro y apropiado, reconocimiento de las fortalezas del personal que se encuentra a su cargo, promoción del trabajo en equipo, fomento de un clima de confianza dentro del servicio de trabajo, consultar con el personal las políticas a implementarse en el servicio y brindar autonomía a los trabajadores para que puedan desempeñarse adecuadamente en su ambiente de trabajo.

2.3.2.3. Talleres motivacionales.

Lora⁴⁷ menciona que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados si es que se les brinda los medios y estímulos necesarios para participar en la consecución y cumplimiento de los objetivos trazados dentro de la organización, señalando que el desarrollo de charlas motivacionales propicia un sentido de esencial para el éxito de la entidad laboral.

En el departamento de Enfermería Ancieta y Poma⁴⁸ refieren que las estrategias que se aplican en esta dimensión abarcan la realización de charlas motivacionales dirigidas al personal de Enfermería para estimularlos a realizar bien sus funciones laborales, incluyendo el desarrollo de programas estratégicos de mejora de la eficiencia laboral, promoviendo el crecimiento del personal de Enfermería y motivarlos para que brinden una atención humanizada a los pacientes hospitalizados.

2.3.2.4. Capacitación laboral.

Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos⁴⁹ manifiestan que la capacitación laboral es un componente indispensable para el desarrollo de las organizaciones pues es una herramienta estratégica que permite tener trabajadores con los conocimientos y preparación necesaria para desenvolverse en su entorno laboral, desarrollando su capacidad creativa, imaginativa e intuitiva.

Amanqui y Sarmiento⁵⁰ señalan que en el departamento de Enfermería la aplicación de estrategias motivacionales relacionadas a la capacitación laboral abarcan todas las actividades que realizan los encargados de la jefatura de Enfermería y otras áreas administrativas para promover el desarrollo profesional de los trabajadores, brindar facilidades para la realización de actividades científicas dentro de la institución, proporcionar estímulos para que el personal de Enfermería pueda especializarse, entre otras medidas de motivación laboral.

2.3.2.5. Remuneraciones e incentivos.

Pérez y Verastegui⁵¹ refiere que la mejora de las condiciones salariales y el otorgamiento de estímulos organizacionales dentro de la institución es un factor motivador esencial en las organizaciones de trabajo; estableciendo que para que estos componentes se constituyan en motivadores eficaces el personal de trabajo debe tener autonomía en sus puestos de trabajo, resaltándose que las remuneraciones y beneficios laborales deben ser proporcionados de manera justa, equitativa, uniforme, flexible e integradora.

Dias, Teixeira, Oroski y Conceição⁷ mencionan que las estrategias motivacionales relacionadas a los incentivos y remuneraciones en el departamento de Enfermería implican la entrega de cartas de felicitación y reconocimientos institucionales cuando los trabajadores realizan bien su trabajo, promover la identificación institucional, valorar el esfuerzo que efectúa el personal desarrollando campeonatos deportivos y reuniones recreativas para promover la confraternidad y compañerismo durante el desarrollo de las actividades laborales.

2.3.3. Definición de clima organizacional.

Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández y Durán¹² consideran que representan todas las características que describen el clima de trabajo imperante en una institución y que la distinguen de otras organizaciones, caracterizadas por ser estables en el tiempo y que

repercuten en el desempeño de los trabajadores dentro de la institución.

García³² señala que es el ambiente imperante dentro del espacio laboral, que es valorado por todos los miembros de la organización y comprende el análisis del liderazgo, motivación, estructura y recompensas, que son los principales determinantes que afectan la conducta laboral de sus trabajadores.

Cardoza y Kwan⁵² consideran que es el conjunto de atributos del contexto laboral, que son percibidos de manera directa e indirecta por los integrantes de la institución y que tienden a afectar el comportamiento laboral de los trabajadores.

Finalmente, Segura⁵³ sostiene que representa las actitudes y sentimientos que experimentan las personas en su organización en cuanto a las relaciones que se consolidan en el contexto laboral, determinando la manera cómo estos valoran su ambiente de trabajo y los demás componentes del contexto institucional.

2.3.4. Características del clima organizacional.

Iglesias y Sánchez⁵⁴ mencionan que el clima organizacional tiene como característica esencial que analiza las particularidades que se suscitan en el ambiente de trabajo, las cuales pueden ser externas o internas, y que repercuten en el comportamiento y predisposición actitudinal de los trabajadores dentro de la organización; siendo su principal característica que interviene de alguno u otro modo entre el ambiente laboral y los trabajadores, tendiendo a permanecer estable a lo largo del tiempo, teniendo sus propios atributos y peculiaridades que repercuten en el desarrollo de los trabajadores, formando un sistema interrelacionado muy dinámico que fortalece el progreso continuo de la organización permitiendo la consecución de los objetivos estratégicos en las instituciones de salud.

2.3.5. Dimensiones del clima organizacional.

2.3.5.1. Cultura laboral.

De acuerdo con lo que señala Loredana⁵⁵ representa las motivaciones, valores subjetivos, creencias y normas que son compartidas por los trabajadores dentro de la entidad laboral por medio de su organización social y que permite mejorar la productividad en el entorno laboral.

Arboleda y López⁵⁶ mencionan que constituye los estilos de trabajo, costumbres, creencias y normas implementadas dentro del ambiente laboral y que rigen en la conducta de los trabajadores dentro de la institución que implica el análisis del conflicto y cooperación entre los integrantes de la organización, fortalecimiento de la identidad institucional y la motivación de los trabajadores.

Sandoval⁵⁷ señala que la cultura laboral abarca el grado de colaboración de los trabajadores dentro del entorno laboral, el sentimiento de pertenencia a la institución y todas aquellas condiciones que permiten que los trabajadores laboren con mayor intensidad dentro de la institución de trabajo.

2.3.5.2. Diseño organizacional.

De acuerdo con lo que sostienen Rojas⁵⁸ representa el análisis de todas las actividades, pautas, acciones, que son realizadas de manera voluntaria por los trabajadores dentro de la organización laboral, abarcando la evaluación de las remuneraciones, comunicación, estructura organizacional y toma de decisiones en las entidades de trabajo.

Higuera⁵⁹ manifiesta que constituye la valoración de los aspectos relacionados al estímulo monetario que se otorga a los trabajadores, procedimientos administrativos, canales de comunicación, jerarquización de problemas y toma de decisiones para optimizar el clima laboral dentro la institución.

2.3.5.3. Potencial humano.

Según Pedraza⁶⁰ es el aspecto del clima organizacional que representa el sistema social interno que se produce dentro de la organización laboral, que está compuesto por todas aquellas

personas conformantes de la organización laboral y que representa el motor para el fortalecimiento del desarrollo institucional en el ambiente de trabajo.

Montoya y Boyero⁶¹ refieren que es considerado el sistema social de la entidad que tiene por finalidad promover el logro y cumplimiento de los objetivos institucionales, estableciendo que los aspectos que se valoran en esta dimensión son la recompensa, liderazgo, innovación y confort laboral que permiten promover la consecución de un adecuado clima organizacional en su centro de trabajo

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general:

Hi: La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Ho: La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas:

Hi₁: La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Ho₁: La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Hi₂: La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Ho₂: La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Hi₃: La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Ho₃: La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

2.5. Variables:

2.5.1. Variable independiente.

Estrategias motivacionales.

2.5.2. Variable dependiente.

Clima organizacional

2.5.3. Variables de caracterización.

a) Características sociodemográficas:

Grupo etáreo, género, estado civil y tenencia de hijos(as).

b) Características laborales:

Condición laboral, nivel de especialización laboral, tiempo de trabajo en la institución y trabajo en otra institución

c) Características informativas:

Motivación para realizar el trabajo, satisfacción con la organización de trabajo, satisfacción con las condiciones laborales y satisfacción con las remuneraciones e incentivos.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Estrategias motivacionales	Nivel general	Categórica	Adecuadas 29 – 56 puntos Inadecuadas 0 – 28 puntos	Nominal
	Ambiente de trabajo	Categórica	Adecuadas 7 – 12 puntos Inadecuadas 0 – 6 puntos	Nominal
	Comunicación asertiva	Categórica	Adecuadas 7 – 12 puntos Inadecuadas 0 – 6 puntos	Nominal
	Talleres motivacionales	Categórica	Adecuadas 6 – 10 puntos Inadecuadas 0 – 5 puntos	Nominal
	Capacitación Laboral	Categórica	Adecuadas 6 – 10 puntos Inadecuadas 0 – 4 puntos	Nominal
	Remuneraciones e incentivos	Categórica	Adecuadas 7 – 12 puntos Inadecuadas 0 – 6 puntos	Nominal
VARIABLE DEPENDIENTE				
Clima Organizacional	Clima organizacional general	Categórica	Positivo 37 – 72 puntos Negativo 0 – 36 puntos	Nominal

	Cultura Laboral	Categórica	Positivo 13 – 24 puntos Negativo 0 – 12 puntos	Nominal
	Diseño Organizacional	Categórica	Positivo 13 – 24 puntos Negativo 0 – 12 puntos	Nominal
	Potencial Humano	Categórica	Positivo 13 – 24 puntos Negativo 0 – 12 puntos	Nominal
VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN				
Características Sociodemográficas	Grupo etéreo	Numérica	Joven Adulto Adulto Mayor	Nominal
	Género	Categórica	Masculino Femenino	Nominal
	Estado civil	Categórica	Soltero(a) Casado(a) Conviviente Separado(a) Viudo(a)	Nominal Dicotómica
	Tenencia de hijos(as)	Categórica	Si No	Nominal
Características Laborales	Condición Laboral	Categórica	Nombrado Contratado	Nominal
	Nivel de especialización laboral	Categórica	Licenciado(a) Especialidad Maestría Doctorado	Nominal
	Tiempo de trabajo en la institución	Numérica	En años	De razón
	Trabajo en otra institución	Categórica	Si No	Nominal

Características informativas	Motivación para realizar el trabajo	Categórica	Mucha Poca Nada	Nominal
	Satisfacción organización de trabajo	Categórica	Si No	Nominal
	Satisfacción condiciones laborales	Categórica	Si No	Nominal
	Satisfacción remuneraciones e incentivos	Categórica	Si No	Nominal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

Este trabajo de tesis se clasificó de la siguiente manera: según la intervención fue de naturaleza observacional, por no haberse manipulado las variables de análisis y los datos presentados mostraron naturalmente la asociación de las estrategias motivacionales con el clima organizacional en el hospital en estudio.

Considerando la fuente de información o planificación del estudio, fue prospectiva porque la información fue recolectada en tiempo presente según datos otorgados por los enfermeros(as) de la entidad hospitalaria; asimismo según la cantidad de mediciones de las variables fue transversal pues solo se realizó una medición de las variables analizadas en la investigación; y finalmente según la cantidad de variables fue de tipo analítico porque se estudiaron dos variables aplicando parámetros estadísticos bivariados que permitieron establecer la relación que se presenta entre el uso de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería de la entidad hospitalaria en estudio.

3.1.1. Enfoque.

Esta tesis de investigación se circunscribió dentro del paradigma cuantitativo pues estuvo basado en la medición de variables y el uso de parámetros estadísticos para evaluar la relación entre el uso de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería de esta institución.

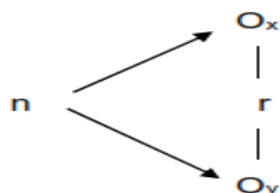
3.1.2. Alcance o nivel.

El estudio tuvo alcance relacional, porque tuvo como finalidad analizar la relación que se manifiesta entre el uso de estrategias de motivación y el clima organizacional del departamento de Enfermería.

3.1.3. Diseño.

En este trabajo de tesis se utilizó el diseño correlacional que es representado de este modo:

DIAGRAMA



Donde:

- n : Profesionales de Enfermería
- O_x : Estrategias motivacionales.
- O_y : Clima organizacional.
- r : Relación entre variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

En este estudio la población total estuvo conformada por 142 licenciados(as) en Enfermería que estuvieron laborando en los servicios que conforman el departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, que según reportes de la jefatura de Enfermería estuvieron clasificados de la siguiente manera

Población de Licenciados(as) en Enfermería según servicio de trabajo, departamento de Enfermería, Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Servicio de Trabajo	N° de Licenciados(as)
Cirugía	13
Medicina	21
Traumatología	8
Emergencia	23
Neonatología	30
Pediatría	11
Unidad de Cuidados Intensivos	10
Centro Quirúrgico	12

Gineco Obstetricia	4
Consultorios Externos	10
TOTAL	142

Fuente: Registro de enfermeros(as) – Jefatura Enfermería, HHVM 2019.

Elaboración: Propia.

- a) **Criterios de inclusión:** En este estudio se incluyeron a los enfermeros(as) que estuvieron laborando por un periodo mayor de un año en el Hospital Hermilio Valdizán y aceptaron ser parte de la recolección de datos con la firma del documento de consentimiento informado.
- b) **Criterios de exclusión:** Se excluyeron del trabajo de investigación a 2 enfermeras que se encontraron de vacaciones, 8 enfermeros(as) que estuvieron ocupando cargos administrativos, y 2 enfermeras que se rehusaron a participar del de la aplicación de cuestionarios por motivos personales.
- c) **Criterios de eliminación:** No se eliminó ninguna encuesta durante la fase de recolección de datos.
- d) **Ubicación en el espacio:** La investigación se desarrolló en las instalaciones del Hospital Hermilio Valdizán Medrano localizado geográficamente en el Jr. San Bosco S/N jurisdicción de la localidad de la Esperanza en la ciudad de Huánuco.

El Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco es una institución de salud de categoría II – 2 brinda servicios de salud a los usuarios de las distintas localidades de la región Huánuco, siendo un hospital comprometido con la atención integral de salud brindando especialidades médico-quirúrgicas de calidad en el tratamiento, curación y rehabilitación del estado de salud de los usuarios

El presente estudio se desarrolló en los servicios de Cirugía, Medicina, Traumatología, Emergencia, Neonatología, Pediatría, Cuidados Intensivos, Centro Quirúrgico, Gineco Obstetricia y Consultorios Externos que en conjunto conforman el departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, en cuyos ambientes se brinda atención integral a los pacientes según su nivel de dependencia física, considerando el diagnóstico, tratamiento

médico y rehabilitación, proyectando las acciones preventivo promocionales a la población en las diferentes unidades de salud

e) Ubicación en el tiempo: El estudio se realizó en los meses de noviembre a diciembre del 2019.

3.2.2. Muestra:

a) Unidad de análisis y muestreo: Enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

b) Marco muestral: Rol de turnos por cada servicio del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

c) Tamaño muestral: La muestra final quedó compuesta por 130 enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, debido a que 12 enfermeros(as) fueron excluidos de participar del proceso de recolección de datos:

d) Tipo de muestreo: No se aplicó ningún método de muestreo pues se encuestaron a todos los enfermeros(as) que aceptaron participar de la investigación.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos.

3.3.1.1. Técnicas e instrumentos.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 1	
1. Nombre	Cuestionario de características generales.
2. Autor	Autoconstruido
3. Técnica	Encuesta
4. Objetivo.	Conocer las características de los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.
5. Estructura	12 preguntas divididas en 3 partes: características sociodemográficas,

	laborales e informativas con 4 preguntas cada una
6. Momento de aplicación.	Después del turno de atención.
7. Tiempo de aplicación.	2 minutos.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 2	
1. Nombre	Cuestionario de estrategias motivacionales.
2. Autor	Meléndez ¹² .
3. Técnica	Encuesta
4. Objetivo .	Identificar la aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería.
5. Estructura del instrumento	28 ítems clasificado en 5 partes: <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo (6 ítems). • Comunicación asertiva (6 ítems). • Talleres motivacionales (5 ítems). • Capacitación laboral (5 ítems) • Remuneración e incentivos (6 ítems).
6. Baremación de instrumento general.	Estrategias adecuadas 29 – 56 puntos. Estrategias inadecuadas 0 – 28 puntos.
7. Baremación de instrumento por dimensiones	Ambiente de trabajo Adecuadas: 7 – 12 puntos. Inadecuadas: 0 – 6 puntos. Comunicación asertiva: Adecuadas: 7 – 12 puntos. Inadecuadas: 0 – 6 puntos. Talleres motivacionales: Adecuadas: 6 – 10 puntos.

	<p>Inadecuadas: 0 – 5 puntos.</p> <p>Capacitación laboral:</p> <p>Adecuadas: 6 – 10 puntos.</p> <p>Inadecuadas: 0 – 5 puntos.</p> <p>Remuneraciones e incentivos:</p> <p>Adecuadas: 7 – 12 puntos.</p> <p>Inadecuadas: 0 – 6 puntos.</p>
8. Momento de aplicación.	Después del turno de atención.
7. Tiempo de aplicación.	5 minutos.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 3	
1. Nombre	Cuestionario de Clima Organizacional.
2. Autor	Vela ¹⁷ .
3. Técnica de	Encuesta
4. Objetivo.	Evaluar el clima organizacional del departamento de Enfermería de la entidad en estudio.
5. Estructura	Presentó 24 ítems divididos en 3 partes: cultura organizacional (8 ítems), diseño organizacional (8 ítems) y potencial humano (8 ítems):
6. Baremación de instrumento general	<p>Clima organizacional adecuado</p> <p>37 – 72 puntos.</p> <p>Clima organizacional inadecuado</p> <p>0 – 36 puntos.</p>
7. Baremación de instrumento por dimensiones	<p>Dimensión cultura laboral</p> <p>Clima positivo: 13 a 24 puntos.</p> <p>Clima negativo: 0 a 12 puntos.</p> <p>Dimensión diseño organizacional</p> <p>Clima positivo: 13 a 24 puntos.</p> <p>Clima negativo: 0 a 12 puntos.</p>

	Dimensión potencial humano Clima positivo: 13 a 24 puntos. Clima negativo: 0 a 12 puntos.
8. Momento de aplicación.	Después del turno de atención.
9. Tiempo de aplicación.	5 minutos.

3.3.1.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a) Validez racional.

Se realizó la búsqueda metódica de todas las fuentes de consulta bibliográfica afines al análisis de las estrategias motivacionales y el clima organizacional del área de Enfermería de las entidades hospitalarias realizando en la búsqueda pertinente en revistas indexadas relacionadas a la administración de servicios de salud:

Cuadro 1. Validez racional del cuestionario de características generales

Nº	DIMENSIÓN	AUTOR	DEFINICIÓN OPERATIVA
1	Características sociodemográficas	Instituto Nacional de Estadística e Informática.	Atributos propios del ámbito social y demográfico de los profesionales de Enfermería
2	Características laborales	Peña D. Conocimiento y aplicación del proceso de enfermería en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017 [Internet] [Consultado 2019 nov 11] Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/565	Conjunto de rasgos propios del ámbito laboral de los profesionales de Enfermería
3	Características informativas	Vela S. Clima Laboral y satisfacción del usuario externo, Hospital Regional	Conjunto de características y atributos

		Hermilio Valdizán. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/194	relacionados a la motivación de los enfermeros(as) y estructura organizacional del departamento de Enfermería.
--	--	--	--

Cuadro 2. Validez racional del cuestionario de estrategias motivacionales

Nº	DIMENSIÓN	AUTOR	DEFINICIÓN OPERATIVA
1	Ambiente de trabajo	Pacheco C, Rojas C, Niebles W, Hernández H, Durán S. Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. Revista Desafíos. [Internet]. 2019; 41(29): 402 – 418 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: https://www.revistaespacios.com/a20v41n29/20412930.html .	Estrategias que se utilizan en el espacio físico de trabajo para motivar a los trabajadores a desempeñar adecuadamente su trabajo.
2	Comunicación asertiva		Medidas relacionadas a la comunicación, toma decisiones y relaciones interpersonales que se utilizan para motivar a los trabajadores a cumplir idóneamente su trabajo
3	Talleres motivacionales		Actividades realizadas en el departamento de Enfermería para estimular a los trabajadores a desempeñarse convenientemente en el área asistencial.

4	Capacitación laboral		Medidas orientadas a promover el desarrollo profesional y especialización en los profesionales del área de Enfermería
5	Remuneraciones e incentivos		Medidas propias de la retribución monetaria, reconocimiento y estímulo laboral encaminadas a incentivar la mejora del desempeño laboral en el departamento de Enfermería

Cuadro 3. Validez racional del cuestionario de clima organizacional

Nº	DIMENSIÓN	AUTOR	DEFINICIÓN OPERATIVA
1	Cultura laboral	Vela S. Clima Laboral y satisfacción del usuario externo, Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2015. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/194	Conjunto de motivaciones, creencias, valores, y normas que son compartidas por los trabajadores dentro de del departamento de Enfermería
2	Diseño organizacional		Análisis de las actividades que son realizadas de manera voluntaria por los trabajadores dentro de la organización laboral.

3	Potencial humano		Sistema social conformada por los trabajadores de la entidad que busca promover la consecución de objetivos institucionales en el departamento de Enfermería
---	------------------	--	--

b) Validez de contenido.

Los ítems de los instrumentos de medición de variables fueron evaluados críticamente por 5 expertos seleccionados interdisciplinariamente considerando el grado de experiencia laboral y el conocimiento académico alcanzado en áreas afines a la administración y gerencia de servicios de salud con dominio en temas relacionados a las estrategias motivacionales y el ambiente organizacional en el departamento de Enfermería, quienes recibieron los documentos necesarios para la validación evaluando los ítems en términos de relevancia, suficiencia, pertinencia y coherencia, especificando las puntuaciones respectivas y proponiendo mejoras para una mejor medición de las variables, finalmente firmaron la constancia de validación donde especificaron su opinión de aplicabilidad en la valoración de documentos cuyo cuadro se describe a continuación.

Cuadro 03. Juicio de expertos para validación de contenido

Nº	Experto(a)	Opinión de aplicabilidad	
		Cuestionario de estrategias motivacionales	Cuestionario de clima organizacional
1	Dra. Karen Tarazona Herrera	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Eler Borneo Cantalicio	Aplicable	Aplicable
3	Lic. Wilmer Espinoza Torres	Aplicable	Aplicable
4	Lic. Vilma Llanto Cuenca	Aplicable	Aplicable

5	Lic. Jessy Rodríguez Villareal	Aplicable	Aplicable
---	--------------------------------	-----------	-----------

Fuente: Anexo 5

c) Validez de respuesta.

Se efectuó un primer estudio piloto en 5 enfermeros(as) que laboraron en el Hospital Carlos Showing Ferrari del distrito de Amarilis quienes respondieron las preguntas planteadas en los instrumentos de medición que permitió valorar el grado de comprensión de los ítems, errores ortográficos en la redacción de los ítems y otros aspectos que generen confusión en los profesionales de Enfermería, valorando además la tasa de no contestación, abandono y no respuesta a los ítems planteados

d) Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La determinación de la confiabilidad de los instrumentos se realizó siguiendo las fases de validación cuantitativa realizándose previamente el día 10 de noviembre del 2019 un estudio piloto en 10 enfermeras del departamento de Enfermería del Hospital Carlos Showing Ferrari escogidos por muestreo no probabilístico según criterios del investigador quienes respondieron todos los ítems y con cuyos resultados se determinó la confiabilidad de los instrumentos de medición aplicando para el “Cuestionario de estrategias motivacionales” el coeficiente del Alfa de Cronbach cuya fórmula está representada del siguiente modo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Los resultados del coeficiente de consistencia interna del Alfa de Cronbach evidenciaron un rango de confiabilidad de 0.821 mostrando que el instrumento presentó una óptima confiabilidad estadística que certifica su aplicación en el estudio.

Los resultados encontrados al determinar la confiabilidad de este instrumento se presentan en el siguiente cuadro:

Estimación de la confiabilidad del instrumento cuestionario de estrategias motivacionales.

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
I. Ambiente de trabajo	0.848
II. Comunicación asertiva	0.792
III. Talleres motivacionales	0.809
IV. Capacitación laboral	0.838
V. Remuneraciones e incentivos	0.812
Confiabilidad total	0.821

Fuente: Base de datos prueba piloto.

Del mismo modo se determinó la confiabilidad del “Cuestionario de clima organizacional” aplicando la prueba del alfa de Cronbach cuyo procesamiento estadístico de resultados evidenció “Cuestionario de clima organizacional” alcanzó un valor de confiabilidad de 0,842 que garantizó una adecuada medición de esta variable y avaló su uso en este estudio. Los resultados obtenidos en este proceso son los siguientes:

Estimación de la confiabilidad del instrumento cuestionario de clima organizacional.

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
I. Cultura organizacional	0.851
II. Diseño organizacional	0.842
III. Potencial humano	0.803
Confiabilidad total	0.831

Fuente: Base de datos prueba piloto.

3.3.1.3. Recolección de datos.

El proceso de ejecución del estudio se inició tramitando la autorización pertinente presentando el día 20 de noviembre del 2019 un oficio al director del Hospital (Anexo 6) pidiendo el permiso para la realización del estudio en los enfermeros(as) del departamento de Enfermería de esta institución que fue recepcionado y aceptada sin inconvenientes, siendo emitido el documento institucional de autorización el día 23 de noviembre del 2019 (Anexo 7).

Posteriormente se solicitó en la jefatura de Enfermería el rol de turnos de los enfermeros(as) que estuvieron laborando en todas las unidades del hospital donde se realizó la identificación de las personas que conforman el departamento de Enfermería para determinar la muestra real del estudio; luego de ello se recolectó los materiales para la realización de este trabajo de investigación.

Se buscó el apoyo de dos personas que tuvieron experiencia corroborada en aplicación de instrumentos de medición quienes durante los días 23, 24, 25 y 26 de noviembre del 2019 fueron preparados en los protocolos a realizar durante la ejecución de la investigación; luego de concluido este proceso se programaron las fechas de aplicación del estudio en los enfermeros y enfermeras de la institución.

El lunes 2 de diciembre del 2019 se comenzó la ejecución de este trabajo investigativo realizando previamente la presentación del equipo de investigación (tesista y encuestadores) al director y jefe de Enfermería del hospital para que brinden las facilidades necesarias en la ejecución del estudio, posteriormente se efectuaron las coordinaciones respectivas con cada jefe de servicio para la aplicación de cuestionarios en su área de trabajo.

La ejecución del estudio se realizó de esta manera: se abordó a cada enfermero(a) en su servicio de trabajo y en su periodo de descanso se solicitó un espacio de su tiempo para explicarle el propósito del estudio y solicitar su participación dentro del mismo, y a los que mostraron interés por participar de la investigación se pidió la firma del consentimiento informado escrito y al final de turno se le entregó los instrumentos de medición para que le respondan individualmente en su domicilio cuando tengan disponibilidad de tiempo, coordinando su recojo en el siguiente turno de trabajo; realizándose este procedimiento hasta encuestar a la totalidad de las enfermeras del departamento de Enfermería de la institución, dándose por concluida la recolección de datos el día 29 de diciembre del 2019.

3.3.2. Para la presentación de datos.

- a) **Control de datos:** Se realizó el control de calidad de los cuestionarios empleados en la recolección de datos donde se verificó que todos los instrumentos cumplan con los criterios para un adecuado procesamiento de datos; resaltándose que no se depuró ningún instrumento en esta fase del estudio.
- b) **Codificación de datos:** Las respuestas identificadas en cada uno de los instrumentos de medición fueron codificadas numéricamente y representadas cuantitativamente en la base de datos de esta investigación (Anexo 8).
- c) **Clasificación de los datos:** Los datos fueron clasificados de acuerdo con el tipo de variable analizada en este trabajo de investigación.
- d) **Procesamiento de datos:** Los resultados se procesaron con el software SPSS 23.0.
- e) **Presentación de datos:** Los hallazgos encontrados en la recolección de datos se presentaron en tablas estadísticas de frecuencias y porcentajes.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos.

- a) **Análisis descriptivo:** Se describieron individualmente las características de cada una de las variables de análisis utilizando estadísticos descriptivos de frecuencias y porcentajes para análisis de variables cualitativas, cuya interpretación se realizó según el marco teórico correspondiente al ambiente organizacional y las estrategias de motivación en los servicios de salud.
- b) **Análisis inferencial:** Para determinar la relación de variables se efectuó un análisis estadístico bivariado siguiendo las etapas del ritual de significancia del siguiente modo:
 - 1. **Formulación de Hipótesis:** Las hipótesis que se contrastaron en esta investigación fueron de tipo:
 - Ho :** La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con el clima organizacional del departamento de

Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Hi : La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

- 2. Nivel de significancia:** Se asumió un margen de error estadístico del 5%.
- 3. Elección de la prueba estadística:** Se usó la prueba del Chi Cuadrado por analizarse variables cualitativas en la prueba de hipótesis.
- 4. Lectura del p valor:** Fue el valor obtenido luego del procesamiento de datos con el programa SPSS 23.0.
- 5. Toma de decisión estadística:** Se realizó en función a dos criterios de decisión:
Si el p valor < 0,05 se rechazó la Ho y aceptó la Hi.
Si el p valor > 0,05 se aceptó la Ho y rechazó la Hi.

3.4. Aspectos éticos.

En la realización de esta tesis se certificó el acatamiento de los preceptos éticos y morales que rigen la investigación en salud, por tal motivo antes de aplicar los instrumentos de medición se pidió la firma del documento de consentimiento informado (Anexo 4) de los enfermeros(as) que aceptaron participar de la aplicación de instrumentos de medición, constituyendo el documento escrito que certifica su participación espontánea en la recolección de información; y también se tuvo en cuenta la aplicación de estos preceptos:

- **Beneficencia:** En este estudio se buscó promover el bienestar de los enfermeros y enfermeras que laboran en esta entidad hospitalaria, pues los datos presentados en este informe de tesis pueden ser empleados para el desarrollo de programas orientadas a fortalecer el nivel de motivación de los enfermeros(as) y optimizar el ambiente organizacional de esta entidad hospitalaria.

- **No maleficencia:** En este estudio no se atentó contra la integridad físico o emocional por ser un estudio de naturaleza observacional.
- **Autonomía:** Se pidió el consentimiento informado de los enfermeros de las unidades de Enfermería, quienes tuvieron la libertad de decidir si aceptaban o no participar de la recolección de datos, teniendo además la posibilidad de retirarse de este proceso si lo consideraba pertinente.
- **Justicia:** Se proporcionó un trato respetuoso e imparcial a todos los enfermeros y enfermeras participantes de la investigación.
- **Fidelidad:** La información brindada por los profesionales de Enfermería fue manejada con absoluta confidencialidad y con fines exclusivos de investigación.
- **Veracidad:** No se modificó de manera deliberada ningún dato o información proporcionada por los profesionales de Enfermería durante la ejecución de la investigación.
- **Integridad científica:** Se respetaron los criterios de integridad científica durante el desarrollo de este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos.

Tabla 1 Características sociodemográficas de los enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Características Sociodemográficas	n = 130	
	Fi	%
Grupo etáreo:		
Joven	36	27,7
Adulto	82	63,8
Adulto mayor	12	9,2
Género:		
Masculino	14	10,8
Femenino	116	89,2
Estado civil:		
Soltero(a)	22	16,9
Casado(a)	33	25,3
Conviviente	50	38,5
Separado(a)	18	13,8
Viudo(a)	7	5,5
Tenencia de hijos:		
Si	91	70,0
No	39	30,0

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

En la valoración de las características sociodemográficas de los(as) enfermeros(as) que laboran en el departamento de Enfermería se identificó que una proporción mayoritaria de 63,8% (82) de enfermeros(as) fueron adultos(as), con predominio del género femenino en 89,2% (116).

Respecto al estado civil de los enfermeros(as), una gran parte de fueron convivientes con 38,5% (50) seguido de 25,3% (33) que fueron casados(as) y en menor proporción, 5,5% (7) fueron viudo(as); apreciándose además que, del total de encuestados, 70,0% (91) tuvieron hijos (as).

Tabla 2. Características laborales de los enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Características Laborales	n = 130	
	Fi	%
Condición laboral:		
Nombrado(a)	92	70,8
Contratado(a)	38	29,2
Nivel de especialización profesional:		
Licenciado(a)	52	40,0
Especialidad	47	36,2
Maestría	28	21,5
Doctorado	3	2,3
Tiempo de trabajo en la institución		
Menos de 5 años	31	23,8
De 5 a 10 años	39	30,0
Más de 10 años	60	46,2
Trabajo en otra institución		
Si	41	31,5
No	89	68,5

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

En el análisis de las características laborales de los(as) enfermeros(as) del departamento de Enfermería se identificó que una proporción predominante de 70,8% (92) fueron nombrados (as) en contraste de 29,2% (38) que laboran en condición de contratados(as); siendo la mayoría de encuestados licenciados(as) en Enfermería con 40,0% (52).

Del mismo modo se evidenció que 46,2% (60) tienen más de diez años laborando en la institución y una proporción inferior de 23,8% (31) lleva menos de cinco años laborando en el hospital; identificándose además que el 31,5% (41) de encuestadas laboran en otra institución, dedicándose principalmente a ejercer las labores de docencia en institutos técnicos y universidades de la ciudad de Huánuco.

Tabla 3. Características informativas de los enfermeros(as) del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Características Informativas	n = 130	
	Fi	%
Motivación para el trabajo:		
Mucha	58	44,6
Poca	50	38,5
Nada	22	16,9
Satisfacción con la organización del trabajo:		
Si	55	42,3
No	75	57,7
Satisfacción con las condiciones laborales:		
Si	48	36,9
No	82	63,1
Satisfacción con las remuneraciones e incentivos:		
Si	53	40,8
No	77	59,2

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

Respecto a las características informativas de los(as) enfermeros(as) del departamento de Enfermería participantes del estudio se halló que 44,6% (58) de encuestados(as) refirieron sentir mucha motivación para realizar trabajo mientras que 16,9% (22) expresaron sentirse desmotivados(as) en su servicio de trabajo.

Del mismo modo se encontró que 57,7% (75) manifestaron no sentirse satisfechos(as) con su organización laboral, 63,1% (82) estuvieron insatisfechos(as) con las condiciones de su ambiente de trabajo y 59,2% (77) se mostraron insatisfechos(as) con las remuneraciones e incentivos que se brindan en esta entidad hospitalaria.

Tabla 4. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión ambiente de trabajo del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Estrategias Motivacionales Ambiente de trabajo	n = 130					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
El espacio físico del servicio le permite tener un buen desempeño laboral	39	30,0	62	47,7	29	22,3
Se procura que el ambiente de trabajo sea acogedor y saludable	28	21,5	91	70,0	11	8,5
Se brinda equipos de protección personal para protegerse de los riesgos (biológicos, químicos, etc.) propios del servicio.	8	6,2	108	83,1	14	10,7
El ambiente de trabajo le permite desarrollar sus competencias profesionales	50	38,5	57	43,8	23	17,7
El horario de trabajo le permite conseguir su desarrollo profesional	19	14,6	95	73,1	16	12,3
Se proporciona los materiales necesarios para realizar bien su trabajo	0	0,0	110	84,6	20	15,4

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

En cuanto a la aplicación de estrategias motivacionales relacionadas al ambiente de trabajo se identificó que 84,6% (110) de enfermeros(as) encuestados(as) refirieron que solo a veces cuenta con los materiales necesario para realizar idóneamente su trabajo, señalando que ello repercute en su desempeño laboral; asimismo, 83,1% (108) manifestaron que solo en ocasiones se les brinda los equipos de protección personal en su ambiente de trabajo y en menor porcentaje, 47,7% (62) refirieron que el espacio físico le permitía tener un buen desempeño laboral.

Asimismo, una proporción predominante de 70,0% (91) percibieron que a veces su ambiente de trabajo es acogedor y saludable; observándose además que 73,1% (95) señalaron que su horario de trabajo solo en ocasiones le permite desempeñarse profesionalmente; en contraste 38,5% (50) refirieron que su ambiente de trabajo no le permite desarrollar sus competencias profesionales dentro de la institución.

Tabla 5. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión comunicación asertiva en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Estrategias Motivacionales Comunicación Asertiva	n = 130					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Se utiliza un lenguaje apropiado en la comunicación con el personal de Enfermería	0	0,0	110	84,6	20	15,4
Se reconoce las fortalezas del personal de Enfermería.	39	30,0	69	53,1	22	16,9
Se promueve el trabajo en equipo en el personal de Enfermería.	5	3,8	85	65,4	40	30,8
Se promueve un clima de confianza en el personal de Enfermería.	8	6,2	113	86,9	9	6,9
Se consulta con el personal de Enfermería las decisiones y políticas a implementarse en el servicio	56	43,1	47	36,2	27	20,8
Se brinda autonomía al personal de Enfermería para que desempeñe bien su trabajo	34	26,2	70	53,8	26	20,0

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

Respecto a la aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión comunicación asertiva, se halló que más del 86,9% (113) de enfermeros(as) encuestados(as) consideraron que solo a veces se promueve un clima de confianza en el departamento de Enfermería, 84,6% (110) señalaron que ocasionalmente se utiliza un lenguaje apropiado en la comunicación con el personal del servicio y 30,8% (40) percibieron que siempre se promueve el trabajo en equipo en el personal del área de Enfermería.

Por otra parte, se identificó que 53,8% (70) señalaron que solo a veces tenían autonomía para desempeñarse convenientemente en el servicio; 43,1% (56) manifestaron que nunca se consulta con el personal de Enfermería las políticas que se implementan en el servicio y 30,0% (39) mencionaron que en el servicio nunca se reconoce las fortalezas del personal del departamento de Enfermería

Tabla 6. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión talleres motivacionales en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Estrategias Motivacionales Talleres motivacionales	n = 130					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Se desarrollan talleres motivacionales dirigidos al personal de Enfermería	76	80,5	49	37,7	5	3,8
Se realizan talleres de crecimiento y desarrollo profesional con el personal de Enfermería	1	0,8	125	96,2	4	3,0
Se aplican estrategias para mejorar la eficiencia del personal de Enfermería.	50	38,5	70	53,8	10	7,7
Se motiva al personal de Enfermería para que realice adecuadamente su trabajo.	38	29,2	56	43,1	36	27,7
Se motiva al personal de Enfermería para que brinden una buena atención a los pacientes	0	0,0	116	89,2	14	10,8

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

En cuanto a la aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión talleres de motivación en el ámbito de estudio se apreció que 96,2% (125) de enfermeros(as) señalaron que solo a veces se realizan talleres de desarrollo profesional en la institución, 89,2% (116) percibieron que en ocasiones los encargados de la jefatura los motivan para brindar una buena atención a los pacientes y 43,1% (56) refirieron que en esporádicas ocasiones son motivados para realizar adecuadamente su trabajo en el hospital.

Por otro lado, se evidenció que 80,5% (76) de personas encuestadas refirieron que nunca se desarrollan talleres motivacionales en esta institución de salud y en la misma tendencia, 38,5% (50) manifestaron que nunca se aplican estrategias para mejorar la eficiencia del personal de Enfermería en su servicio de trabajo.

Tabla 7. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión capacitación laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Estrategias Motivacionales Capacitación Laboral	n = 130					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Se incentiva la capacitación del personal de Enfermería.	1	0,8	86	66,2	43	33,0
Se promueve la realización de actividades científicas.	37	28,5	93	71,5	0	0,0
Se brinda facilidades para que el personal de Enfermería se capacite y desarrolle profesionalmente.	53	40,8	64	49,2	13	10,0
Se permite que el personal de Enfermería realice investigaciones en la institución.	9	6,9	120	92,3	1	0,8
Se estimula al personal de Enfermería para que realice cursos de especialización profesional.	50	38,5	55	42,3	25	19,2

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

En el análisis de la aplicación de estrategias motivacionales relacionadas a la capacitación laboral en el hospital en estudio se identificó que 92,3% (120) manifestaron que a veces se permite que el personal de Enfermería realice investigaciones en la institución, 71,5% (93) refirieron que solo en ocasiones se realizan actividades científicas dentro del hospital, 66,2% (86) señalaron que a veces se incentiva la capacitación del personal de Enfermería y 33,0% (43) refirieron que siempre son capacitados en el servicio donde laboran actualmente.

En contraste 40,8% (53) de enfermeros(as) encuestados(as) refirieron que en el hospital no les brindan facilidades necesarias para desarrollarse profesionalmente y 38,5% (50) manifestaron que nunca se incentiva al personal de Enfermería para realizar cursos de especialización, enfatizando que ello es realizado por iniciativa propia; finalmente un porcentaje minoritario de 10,0% (13) señalaron que en el hospital les brindan las facilidades para mejorar sus competencias laborales y desarrollarse profesionalmente.

Tabla 8. Aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión remuneraciones e incentivos en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Estrategias Motivacionales Remuneraciones e incentivos	n = 130					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Se brinda algún reconocimiento o carta de felicitación cuando se realiza bien el trabajo	30	23,1	79	60,8	21	16,2
La remuneración recibida satisface sus necesidades y expectativas profesionales.	15	11,5	112	86,2	3	2,3
Se promueve la identidad institucional del personal de Enfermería.	22	16,9	89	68,5	19	14,6
Se valora el esfuerzo que realiza el personal de Enfermería en la institución.	54	41,5	76	58,5	0	0,0
Se brinda estímulos laborales al personal de Enfermería que realiza bien su trabajo	8	6,2	121	93,1	1	0,8
Se organiza actividades deportivas y recreativas para promover la confraternidad de los trabajadores.	19	14,6	61	46,9	50	38,5

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

Respecto a la aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería en la dimensión remuneraciones e incentivos, se encontró que 93,1% (121) de encuestados(as) manifestaron que a veces les brindan estímulos laborales para realizar bien en su trabajo; 68,5% (89) percibieron que se promueve la identidad institucional del personal de Enfermería y 86,2% (112) se mostraron insatisfechos(as) con su salario mensual refiriendo que solo a veces les permite cubrir sus necesidades y expectativas profesionales.

Asimismo, se identificó que 60,8% (79) percibieron que solo a veces se felicita al personal de Enfermería que realiza bien su trabajo; en contraste a ello, 41,5% (54) señalaron que no se valora el esfuerzo que realizan los profesionales de Enfermería en la institución, y finalmente, se resalta que 38,5% (50) señalaron que siempre se realizan reuniones y actividades deportivas para para promover la confraternidad en el personal del departamento de Enfermería de este hospital.

Tabla 9. Dimensiones de aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Estrategias motivacionales	n = 130	
	Fi	%
Ambiente de trabajo:		
Adecuada	45	33,8
Inadecuada	85	66,2
Comunicación asertiva		
Adecuada	63	48,5
Inadecuada	67	51,5
Talleres motivacionales:		
Adecuada	33	25,4
Inadecuada	97	74,6
Capacitación laboral:		
Adecuada	61	46,9
Inadecuada	69	53,1
Remuneración e incentivos:		
Adecuada	51	39,2
Inadecuada	79	60,8

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

Respecto al análisis de la aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería según dimensiones de estudio se evidenció que, en la dimensión ambiente de trabajo, 66,2% (85) de enfermeros(as) encuestados(as) percibieron que la aplicación de estrategias motivacionales fue inadecuada; en la dimensión comunicación asertiva, 51,5% (67) consideraron que hubo una inadecuada aplicación de estrategias motivacionales, y en la dimensión talleres motivacionales, 74,6% (97) señalaron que fue inadecuada.

En cuanto a la dimensión capacitación laboral, 53,1% (69) refirieron que las estrategias motivacionales fueron aplicadas inadecuadamente y 60,8% (79) señalaron que existe una inadecuada aplicación de estrategias motivacionales en la dimensión remuneraciones e incentivos en el departamento de Enfermería de esta entidad hospitalaria.

Tabla 10. Aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Aplicación de estrategias motivacionales	Fi	%
Adecuada	52	40,0
Inadecuada	78	60,0
Total	130	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

En cuanto a la aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería, se halló que 60,0% (78) de enfermeros(as) encuestados(as) percibieron que existe una aplicación inadecuada de estrategias motivacionales en el área de Enfermería de esta institución; mientras que 40,0% (52) restante consideraron que la aplicación de estrategias motivacionales en el departamento de Enfermería fue adecuada

Tabla 11. Características del clima organizacional en la dimensión cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019

Clima organizacional. Cultural Laboral	n = 130							
	Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La institución me brinda oportunidades para desempeñarme mejor.	0	0,0	60	46,2	47	36,2	23	17,6
El (La) enfermera(o) jefe promueve un ambiente laboral saludable en el servicio	0	0,0	56	43,2	51	39,2	23	17,6
Mi trabajo cumple un rol preponderante en el desarrollo de la institución	0	0,0	67	51,5	41	31,5	22	16,9
Me siento comprometido(a) e identificado(a) con mi institución	0	0,0	32	24,7	75	57,7	23	17,6
Los colegas de otros servicios nos ayudan cuando es necesario	0	0,0	55	42,3	51	39,2	24	18,5
Mis colegas me brindan su apoyo cuando los necesito	0	0,0	75	57,7	39	30,0	16	12,3
Me preocupo por la mejora organizacional de mi institución	0	0,0	59	45,4	38	29,2	33	25,4
En la institución se promueve un buen ambiente laboral	0	0,0	65	50,0	57	43,8	8	6,2

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

En esta tabla se muestran las características del clima organizacional del departamento de Enfermería en la dimensión cultural laboral se encontró que 57,7% (75) señalaron que casi siempre están comprometidos e identificados con la institución, 56,8% (74) percibieron que los jefes promueven un ambiente laboral saludable en el servicio 50,0% (65) opinaron que existe un buen ambiente de trabajo en el hospital y 46,2% (60) señalaron que la institución le brinda oportunidades para desempeñarse mejor.

Del mismo modo, se identificó que 57,7% (75) afirmaron que sus colegas les brindan apoyo cuando lo necesitan, 51,5% (67) percibieron que solo a veces su trabajo cumple un rol importante dentro de la institución y solo 25,4% (33) expresaron que siempre se preocupan por la mejora del clima organizacional del departamento de Enfermería.

Tabla 12. Características del clima organizacional en la dimensión diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019

Clima organizacional. Diseño organizacional	n = 130							
	Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Las normas de la organización facilitan el desarrollo de las actividades en el servicio.	18	13,8	52	39,2	59	45,4	2	1,5
Las actividades que realizo corresponden a mi función laboral.	0	0,0	44	33,8	76	58,5	2	1,5
En la organización existen métodos para valorar la calidad de cuidado de los pacientes.	42	32,3	56	43,1	27	20,8	5	3,8
La estructura de la organización facilita el trabajo que realizo en mi servicio.	5	3,8	59	45,4	64	49,2	2	1,5
Se organiza reuniones con el personal de salud para coordinar los aspectos propios del trabajo.	0	0,0	59	45,4	32	24,6	39	30,0
Puedo participar en las decisiones que se toman en el servicio de trabajo	28	21,5	35	26,9	55	42,3	12	9,2
Tengo una buena comunicación con mis colegas de la institución	0	0,0	45	34,6	46	35,4	39	30,0
Puedo expresar mi opinión en mi ambiente de trabajo	15	11,5	32	24,6	34	26,2	49	37,7

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

En esta tabla se analizan las características del clima organizacional del departamento de Enfermería en la dimensión potencial humano, donde se evidencia que 58,5% (76) manifestaron que las actividades que realizan corresponden a su función laboral y 49,2% (59) opinaron que casi siempre la estructura organizativa del hospital facilita su trabajo. Asimismo, se identificó que 37,7% refirieron que siempre pueden expresar su opinión en el servicio y 30,0% (39) percibieron que tienen una buena comunicación con sus colegas.

Por otra parte, se identificó que 32,3% (42) manifestaron que en el hospital no existen métodos para evaluar la calidad de cuidado que se brinda a los pacientes y 21,5% (28) refirieron que nunca pueden participar en las decisiones que se toman en su servicio de trabajo.

Tabla 13. Características del clima organizacional en la dimensión potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019

Clima organizacional. Potencial Humano	n = 130							
	Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El(la) enfermero(a) jefe propone alternativas viables para solucionar los conflictos laborales.	12	9,2	54	41,5	47	36,2	17	13,1
El(la) enfermero(a) jefe está disponible cuando se necesita su apoyo.	0	0,0	73	56,2	43	33,1	14	10,8
El(la) enfermero(a) jefe considera las ideas que propone el personal de Enfermería en el servicio de trabajo.	16	12,3	35	26,9	79	60,8	0	0,0
El(la) enfermero(a) jefe evalúa adecuadamente el trabajo que se realiza en el servicio.	1	0,8	67	51,5	51	39,2	11	8,5
Los reconocimientos e incentivos son entregados equitativamente.	0	0,0	63	48,5	55	42,3	12	9,2
El personal de Enfermería se acopla fácilmente a los cambios que se producen en la institución	2	1,5	75	57,7	40	30,8	13	10,0
El(la) enfermero(a) jefe conversa con el personal del servicio para conocer su opinión sobre el ambiente laboral	0	0,0	46	35,4	79	60,8	5	3,8
El(la) enfermero(a) jefe informa si se está realizando bien su trabajo.	10	7,7	75	57,7	39	30,0	6	4,6

Fuente. Base de datos (Anexo 8).

En esta tabla se describe las características del clima organizacional del departamento de Enfermería en la dimensión potencial humano donde se observa que 60,8% (79) de encuestados(as) percibieron que casi siempre los jefes conversan con el personal de Enfermería y toma en cuenta las ideas que proponen para mejorar el trabajo en el servicio para conocer su opinión sobre el ambiente laboral, 56,2% (73) manifestaron que los jefes solo a veces están disponibles cuando se les necesita o existe algún inconveniente en su servicio.

Asimismo, 57,7% (75) de enfermeros(as) encuestados(as) refirieron que el enfermero jefe en algunas ocasiones le informan si están realizando bien su trabajo, 48,5% (63) consideraron que solo a veces los reconocimientos son distribuidos equitativamente en la institución; y en menor porcentaje, 9,2% (12) percibieron que los jefes nunca proponen alternativas viables para solucionar los conflictos que se presentan entre los integrantes del departamento de Enfermería del hospital en estudio.

Tabla 14. Dimensiones del clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Dimensiones Clima Organizacional	n = 130	
	Fi	%
Cultura laboral:		
Positivo	71	54,6
Negativo	59	45,4
Diseño organizacional:		
Positivo	60	46,2
Negativo	70	53,8
Potencial humano:		
Positivo	58	44,6
Negativo	72	55,4

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

En cuanto al clima organizacional del departamento de Enfermería según dimensiones de análisis, se identificó que 54,6% (71) de enfermeros(as) encuestados(as) valoraron el clima organizacional como positivo en la dimensión cultura laboral; el 53,8% (70) percibieron un clima organizacional negativo en la dimensión diseño organizacional y un 55,4% (72) consideraron que existe un clima organizacional negativo en la dimensión potencial humano en el hospital en estudio.

Tabla 15. Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Clima organizacional Departamento de Enfermería	Fi	%
Positivo	63	48,5
Negativo	67	51,5
Total	130	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

En el análisis del clima organizacional del departamento de Enfermería de la institución en estudio, se identificó que, del total de enfermeros(as) encuestados(as), 51,5% (67) valoraron su clima organizacional como negativo; y 48,5% (63) percibieron que existe un clima organizacional positivo en las unidades y servicios de Enfermería de esta institución hospitalaria.

4.2. Contrastación y prueba de hipótesis.

Tabla 16. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Aplicación de estrategias motivacionales	Clima Organizacional				Total		Chi Cuadrado (X²)	P (valor)
	Positivo		Negativo					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Adecuada	33	25,4	19	14,6	52	40,0	7,807	0,005
Inadecuada	30	23,1	48	36,9	78	60,0		
TOTAL	63	48,5	67	51,5	130	100.0		

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

En cuanto al análisis de la relación que se manifiesta entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería, se halló que 60,0% (78) manifestaron que la aplicación de estrategias motivacionales es inadecuada, de los cuales 36,9% (48) perciben un clima organizacional negativo en el área de Enfermería; y en contraposición, 40,0% (52) señalaron que existe una adecuada aplicación de estrategias motivacionales en su área de trabajo, de los cuales 25,4% (33) valoraron su clima organizacional como positivo.

Al realizar el contraste de la hipótesis general planteada en esta investigación con el Chi Cuadrado se halló relación entre las variables de análisis [$X^2 = 7,807$; $p = 0,005$]; estableciendo que con un margen de error estadístico del 0,5% se puede rechazar la hipótesis nula concluyendo que la aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería.

.

.

Tabla 17. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Aplicación de estrategias motivacionales	Clima Organizacional				Total		Chi Cuadrado (X²)	P (valor)
	Cultura Laboral							
	Positivo		Negativo					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Adecuada	37	28,5	15	11,5	52	40,0	9,584	0,002
Inadecuada	34	26,1	44	33,9	78	60,0		
TOTAL	71	54,6	59	45,4	130	100.0		

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

Al evaluar la relación que se evidencia entre la aplicación de estrategias motivacionales y la cultura laboral del departamento de Enfermería, se identificó que 60,0% (78) manifestaron que la aplicación de estrategias motivacionales es inadecuada, evidenciándose que 33,9% (44) señalan que la cultura laboral en su área de trabajo es negativa; y en contraste 40,0% (52) de encuestados señalaron que existe una adecuada aplicación de estrategias motivacionales en su servicio, de los cuales 28,5% (37) valoraron su cultura laboral como positiva.

Al realizar el contraste de la hipótesis específica planteada en esta dimensión se halló relación entre las variables de análisis [$X^2 = 9,584$; $p = 0,002$]; estableciendo que con un margen del 0,2% se rechaza la hipótesis nula estableciendo que la aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con la cultura laboral del departamento de Enfermería de esta entidad hospitalaria.

Tabla 18. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Aplicación de estrategias motivacionales	Clima organizacional				Total		Chi Cuadrado (X²)	P (valor)
	Diseño organizacional							
	Positivo		Negativo					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Adecuada	30	23,1	22	16,9	52	40,0	4,643	0,031
Inadecuada	30	23,1	48	36,9	78	60,0		
TOTAL	60	46,2	70	53,8	130	100.0		

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

Al evaluar la relación existente entre la aplicación de estrategias motivacionales y el diseño organizacional del departamento de Enfermería, se identificó que 60,0% (78) percibieron que la utilización de estrategias motivacionales en la institución es inadecuada, evidenciándose que 36,9% (48) consideraron que el diseño organizacional en la entidad es negativo; y en contraste, 40,0% (52) de personas encuestadas señalaron que en el hospital existe una adecuada aplicación de estrategias motivacionales, de los cuales 23,1% (30) percibieron que el diseño organizacional del departamento de Enfermería es positivo.

Al efectuar la comprobación de la hipótesis específica planteada en el análisis de esta dimensión se identificó relación entre las variables de estudio [$X^2 = 4,463$; $p = 0,031$]; estableciendo que con un margen de error de 3,1% se puede rechazar la hipótesis nula en esta dimensión concluyendo que la aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el diseño organizacional del departamento de Enfermería de esta institución.

Tabla 19. Relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.

Aplicación de estrategias motivacionales	Clima Organizacional				Total		Chi Cuadrado (X ²)	P (valor)
	Potencial Humano							
	Positivo		Negativo					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Adecuada	33	25,4	19	14,6	52	40,0	12,457	0,000
Inadecuada	25	19,2	53	40,8	78	60,0		
TOTAL	58	44,6	72	55,4	130	100.0		

Fuente: Base de datos (Anexo 8).

Al valorar la relación que se manifiesta entre la aplicación de estrategias motivacionales y el potencial humano del departamento de Enfermería, se identificó que 60,0% (78) percibieron que la aplicación de estrategias motivacionales en su servicio es inadecuada, evidenciándose que 36,9% (48) valoraron el potencial humano de su ambiente de trabajo como negativo; y análogamente, 40,0% (52) señalaron que existe una adecuada aplicación de estrategias motivacionales en la entidad, de los cuales 25,4% (33) manifestaron que el potencial humano de la institución es positivo.

Al efectuar el contraste de la hipótesis específica planteada en esta dimensión se identificó relación estadística entre las variables de estudio [$X^2 = 12,457$; $p = 0,000$]; estableciendo que con una probabilidad de error del 0% es factible rechazar la hipótesis nula y se concluye que la utilización de estrategias motivacionales se relaciona con el potencial humano del departamento de Enfermería de esta entidad hospitalaria.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.3. Contrastación de resultados.

Este trabajo de investigación nació de la premisa referida por Meléndez¹⁴ quien refirió que la motivación de los enfermeros(as) constituye un aspecto trascendente en la optimización del clima organizacional en las entidades sanitarias, siendo indispensable que los encargados de la jefatura de Enfermería apliquen las estrategias de motivación necesarias para fortalecer el desempeño de los enfermeros(as) y promover su involucramiento en la mejora a la calidad de atención a la población usuaria.

Por tanto, este trabajo de investigación se realizó buscando establecer la relación que se manifiesta entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019; pudiendo demostrarse luego de la ejecución del estudio y el análisis inferencial que existe relación entre estas variables [$X^2 = 7,807$; $p = 0,005$]; que conllevó a aceptar la hipótesis formulada en esta tesis de investigación.

Este resultado es concordante con los principios establecidos en el modelo teórico del clima organizacional de Lickert y la teoría de dos factores de Herzberg donde se estandariza que la conducta de los individuos en su trabajo depende de las decisiones y estrategias que adopten las personas encargadas del área administrativa para motivar a sus subordinados a cumplir adecuadamente su trabajo; y esto ha sido corroborado en los hallazgos presentados en nuestro trabajo de investigación donde se pudo identificar que el clima organizacional de los servicios de Enfermería depende inherentemente de las estrategias motivacionales que apliquen los encargados de la jefatura de Enfermería para motivar a los enfermeros(as) a desempeñarse adecuadamente en su ambiente de trabajo.

Del mismo modo los resultados de esta tesis de investigación son concordantes con los hallados por Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández y Durán¹² quienes también evidenciaron que utilización de medidas estratégicas de motivación laboral repercute en el clima organizacional de las entidades que conforman el sector sanitario, resaltando que la utilización de esta herramienta estratégico es un medio indispensable para mejorar y dar solución a los dilemas que se suscitan en el contexto de trabajo que también se ha considerado en este estudio.

Ríos¹³ concordó en manifestar que existe un grupo importante de enfermeros(as) con bajos niveles de motivación en su ambiente de trabajo debido a que los encargados del área de Enfermería no aplican adecuadamente las estrategias motivacionales, que representa una fuente productora de insatisfacción laboral que afecta el ambiente laboral en las entidades sanitarias.

Benavides²⁴ también resalta la importancia de la utilización de las medidas estratégicas de motivación en el fortalecimiento del clima organizacional de las instituciones de salud refiriendo que, si los trabajadores no tienen una motivación adecuada, no se empoderarán en la consecución de los objetivos organizacionales y realizará acciones que afecten el clima organizacional en su ambiente de trabajo mientras que los que tienen una adecuada motivación laboral presentan una predisposición a tener un clima laboral saludable en su ámbito laboral.

En esta misma línea Soto²⁵ también estableció que las estrategias de motivación tienen una marcada influencia en el desempeño laboral de los enfermeros(as) reportando que las personas que se sienten desmotivadas en su ambiente de trabajo son las más propensas a tener un bajo desempeño laboral que a su vez repercute en el clima organizacional de su institución de trabajo.

Del mismo modo los resultados de estudio permitieron establecer que la aplicación de estrategias motivacionales tiene relación con la cultura laboral del departamento de Enfermería en el –ámbito de estudio [$X^2 = 9,584$; $p = 0,002$] aceptándose la hipótesis de estudio en esta dimensión.

Este resultado es concordante con lo hallado por Montenegro²⁶ en su estudio donde también demostró que la aplicación de estrategias motivacionales se asocia a la cultura organizacional en los trabajadores del departamento de Enfermería, resaltando que los enfermeros(as) con bajos niveles de motivación son las que tienen una percepción desfavorable sobre la cultura organizacional en su servicio de trabajo que afecta su desempeño laboral.

En este sentido Meléndez¹⁴ también resalta que las estrategias motivacionales influyen en el desarrollo de la cultura laboral del personal sanitario, reportando que en las instituciones donde se aplican inadecuadas estrategias de motivación los profesionales de la salud se sienten menos comprometidos con la consecución de los objetivos institucionales en el sector sanitario, como se corroboran en nuestros resultados.

Esto también es destacado por Cárdenas y Tejada²⁷ quienes también comprobaron que la motivación influye de forma relevante en el desarrollo del clima laboral de las organizaciones, concluyendo que es importante desarrollar talleres motivacionales para promover el desarrollo organizacional de las instituciones.

Prosiguiendo con el análisis los resultados de este informe de tesis evidencian que la utilización de estrategias de motivación se relaciona con el diseño organizacional del departamento de Enfermería [$X^2 = 4,463$; $p = 0,031$] permitiendo aceptar la hipótesis de estudio en esta dimensión.

Estos resultados son análogos a los hallados por Falcón y Vergaray²⁸ quienes también establecieron que la aplicación de estímulos motivacional es un factor que repercute en el diseño organizacional del departamento de Enfermería, mencionando que los servicios de Enfermería donde no se aplican adecuadamente los estímulos laborales se manifiesta una percepción no saludable del clima organizacional, concluyendo que es indispensable que la jefatura de Enfermería desarrolle talleres motivacionales para fortalecer el desempeño de los enfermeros(as), que es resaltado en las propuestas planteadas en nuestra investigación.

Morales³⁰ también concordó en señalar que la mayoría de enfermeros(as) que trabajan en las unidades de hospitalización tienden una percepción desfavorable del diseño organizacional de su ambiente laboral que causa que tengan bajos niveles de motivación en su unidad de trabajo que afecta su desempeño en la consecución de objetivos organizacionales.

Y finalmente los hallazgos reportados en esta investigación permitieron evidenciar que las estrategias motivacionales se relacionan con el potencial humano del departamento de Enfermería de la institución [$X^2 = 12,457$; $p = 0,000$] aceptándose la hipótesis formulada en esta dimensión.

Estos hallazgos son afines a los reportados por Aranda²⁹ quien en su trabajo de investigación también estableció que el desarrollo de estrategias motivacionales es una herramienta administrativa estratégica que permite mejorar el potencial humano de las organizaciones laborales, resaltando que mientras mayor motivación reciban los trabajadores mayor compromiso mostraran en el cumplimiento de sus funciones laborales.

Alvarado¹⁸ también coincidió en identificar que la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación constituyen los determinantes laborales que mayor influencia ejercen en el potencial humano de los profesionales de Enfermería, resaltando que las inadecuadas condiciones laborales, remuneración inadecuada y falta de estímulos y reconocimiento institucional son los factores que mayor repercusión tienen en el ambiente laboral de los servicios y unidades que conforman el departamento de Enfermería, coincidiendo con nuestros resultados.

Por otra parte, se destaca que no se identificaron estudios que se opongan a los resultados presentados en esta tesis.

Por ello, se puede establecer que los datos obtenidos en esta investigación contrastados con los hallazgos de otros estudios realizados en otras instituciones de salud no hacen más que demostrar que las estrategias motivacionales cumplen un rol preponderante en el fortalecimiento del clima organizacional del departamento de

Enfermería, debiendo ser considerado por las personas encargadas de las jefaturas de Enfermería de las entidades hospitalarias para la ejecución de medidas que estimulen el desempeño de los enfermeros(as) en el ámbito asistencial.

En cuanto a las fortalezas del estudio se destaca que los resultados de este trabajo de tesis se obtuvieron mediante el uso práctico de la metodología científica y los principios éticos estandarizados para la investigación en el área de Enfermería, cumpliendo criterios metodológicos en la elección de la muestra y utilizando instrumentos validados por expertos con un alto valor de confiabilidad estadística que garantizaron una óptima medición de las variables y la representatividad de los hallazgos de este estudio.

Asimismo, es pertinente mencionar que en el desarrollo de esta investigación también se presentaron algunas limitaciones asociadas a la negación de algunos enfermeros(as) para participar del estudio por no disponer de tiempo para responder los instrumentos pero que fueron subsanadas satisfactoriamente también es importante reconocer que no se consideró la evaluación de algunos aspectos que pudo haber mayor trascendencia de la investigación como el análisis de los factores que repercuten en la motivación de los enfermeros(as) en el desempeño de sus funciones laborales; y en relación validez externa se resalta que los resultados presentados en este informe de tesis son válidos solo para los enfermeros(as) participantes de esta investigación no siendo extrapolables a otros grupos poblacionales u ocupacionales.

Por último, se resalta que es indispensable que los futuros tesisistas e investigadores sigan realizando estudios que sigan la línea investigativa abordada en esta investigación, incluyendo otros servicios hospitalarios y establecimientos de salud para tener una mejor perspectiva del problemas y poder formular medidas que permitan mejorar el ambiente organizacional en las instituciones hospitalarias basadas en la aplicación de adecuadas estrategias motivacionales como medios indispensables para mejorar el desempeño de los enfermeros(as) en los servicios de Enfermería y optimizar la administración de los establecimientos sanitarios de nuestra región.

CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados inicialmente en este estudio se llegaron a las siguientes conclusiones:

- ❖ La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; la hipótesis de investigación es aceptada en los resultados de este estudio.
- ❖ La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con la cultural laboral en el departamento de Enfermería del hospital en estudio; la hipótesis de investigación es aceptada en esta dimensión.
- ❖ La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el diseño organizacional en el departamento de Enfermería del hospital en estudio; la hipótesis de investigación es aceptada en esta dimensión.
- ❖ La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el potencial humano en el departamento de Enfermería del hospital en estudio; la hipótesis de investigación es aceptada en esta dimensión.

RECOMENDACIONES

A los tesisistas de Enfermería de la Universidad de Huánuco.

- Continuar investigando sobre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional en otros departamentos del hospital involucrando grupos profesionales como médicos, obstetras, etc. para conocer mejor este problema e implementar las medidas correspondientes.
- Realizar investigaciones donde se analice la efectividad de la aplicación del taller de estrategias motivacionales en la mejora del clima organizacional del departamento de Enfermería.

Al director del Hospital Hermilio Valdizán.

- Establecer un plan de estímulos y reconocimientos institucionales que permitan fortalecer el potencial humano y mejorar el clima organizacional de esta entidad hospitalaria.
- Implementar políticas de capacitación y especialización profesional que permita reforzar las competencias del personal de salud como aspecto importante en el fortalecimiento del clima organizacional de la institución.
- Desarrollar un programa de mejoramiento del clima organizacional en el hospital para fortalecer la cultura laboral, diseño organizacional y potencial humano de esta institución de salud.

A la jefatura de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.

- Realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional del departamento de Enfermería para identificar las debilidades de cada servicio y desarrollar estrategias que mejoren el diseño organizacional de esta área de Enfermería.
- Desarrollar talleres motivacionales y de crecimiento profesional dirigidos al personal de Enfermería para fortalecer la cultura laboral y potencial humano del departamento de Enfermería de esta institución.
- Aplicar estrategias motivacionales que permitan optimizar el desempeño laboral de los enfermeros(as) y mejorar el clima organizacional en los servicios que conforman el departamento de Enfermería.

- Supervisar que el personal de Enfermería cuente con los materiales necesarios para tener un buen desempeño y cooperen en la optimización del clima organizacional del departamento de Enfermería.

A los(as) enfermeros(as) jefes de los servicios del Hospital Hermilio Valdizán.

- Desarrollar actividades motivacionales en el servicio donde se promueva la comunicación y el trabajo en equipo como estrategias de mejora de la cultura laboral y potencial humano del personal de Enfermería a su cargo.
- Realizar reuniones con los(as) enfermeros(as) donde se identifiquen las dificultades que se susciten en el servicio y se establezcan estrategias que permitan fortalecer el diseño organizacional del equipo de Enfermería.
- Entregar cartas de reconocimiento y felicitación a los(as) enfermeros(as) que tengan un mejor desempeño para motivarlos a realizar bien su trabajo y fortalecer el clima organizacional del servicio.

A los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.

- Practicar la comunicación asertiva con la enfermera jefe y sus colegas de servicio para colaborar en la implementación de estrategias que les permitan tener un clima organizacional positivo en su ambiente de trabajo.
- Participar activamente de los talleres motivacionales, de capacitación y planes de mejora continua que se realicen en el servicio o institución para mejorar el clima organizacional de esta entidad hospitalaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Díaz A, Rodríguez A, Balcindes S, De Vos P, Van Der P. Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. *Rev. Cubana Enfermer* [Internet]. 2016; 32(3): [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300010&lng=es.
2. Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud* [Internet]. 2013; 11(2): 41 – 54 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
3. Fernández D, Revilla M, Kolevic L, Cabrejos I, Muchaypiña I, Sayas I. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*. [Internet]. 2019; 80(2): 188 – 192 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1025-55832019000200009&lng=es&tlng=es
4. Iglesias A, Sánchez Z. Generalidades del clima organizacional Medisur [Internet]. 2015; 13(3): 455 – 457. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es
5. Cabrera J. Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de calidad en una empresa del sector gremial sede Bogotá. [Internet]. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada; 2016. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15769>
6. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*. [Internet]. 2015; 31(1): 8 – 19. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
7. Dias C, Teixeira A, Oroski G, Conceição M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enfermería Global*. [Internet]. 2017; 47(1): 193 – 207 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es
8. Oliveros G, Fandiño J, Torres Y. Factores motivacionales hacía el trabajo en el departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repert Med. Cir.* [Internet]. 2016; 25(2): 118 – 125 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/80/66>

9. Uturunco M. Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo. *Ágora Rev. Cient.* [Internet] 2018; 5(2): 1 – 5. [Consultado 2019 diciembre 13] Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/109>
10. De la Roca Y. Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios [Tesis doctoral] España: Universidad de Oviedo; 2016 Consultado 2019 diciembre 13] Disponible en: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/45053/TD_YolandadelRocaPascual.pdf;jsessionid=A9C1B07966AEB0EA4D0D4D9D11444D47?sequence=2
11. Contreras V, Reynaldos K, Cardona C. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet] 2015; 31 (1): 1 – 5. [Consultado 2019 diciembre 13] Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478>
12. Pacheco C, Rojas C, Niebles W, Hernández H, Durán S. Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Desafíos.* [Internet]. 2019; 41(29): 402 – 418 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n29/20412930.html>
13. Ríos G. Clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños [Internet]. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
14. Meléndez L. Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Chachapoyas 2018. [Internet]. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; 2019. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1845>
15. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú *Revista Cubana de Salud Pública* [Internet]. 2019;45(2): e1351. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es.
16. Romero B. Factores asociados al clima organizacional en el Centro de Salud Los Licenciados [Internet] Ayacucho: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga; 2017 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2713>
17. Ticona Y. Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, EsSalud Tacna. [Internet]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1061/TM214_Ticona_Paco_YS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Alvarado H. Influencia del liderazgo, la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo en el clima organizacional de la Dirección Regional de Salud de Huánuco [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2018. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1527>
19. Vela S. Clima Laboral y satisfacción del usuario externo, Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2015. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/194>
20. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud Av. Psicol. [Internet] 2015; 23(1) 87 – 102. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf
21. López M. Clima organizacional en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho. [Internet] Ayacucho: Universidad de Ayacucho Federico Froebel; 2017. [Consultado 2017 mayo 2] Disponible en: <http://repositorio.udaff.edu.pe/handle/20.500.11936/80>
22. García H, Díaz P, Ávila D, Cuzco M. La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud Anales de la Facultad de Medicina. [Internet]. 2015; 76(spe): 7 – 26. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002&lng=es
23. Acosta A, De la Cruz N, Huerta K. Clima organizacional y satisfacción laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital EsSalud, Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3852>
24. Benavides V. Plan de acción basado en estrategias motivacionales para el desarrollo del clima organizacional del Liceo Nacional Pedro Gual, Valencia Edo [Internet]. Venezuela: Universidad de Carabobo; 2017. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4402/1/vbenavides.pdf>
25. Soto D. Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud P.P.A [Internet]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45912>
26. Montenegro I. Clima organizacional desde la percepción del profesional de Enfermería Hospital General de Jaén. [Internet]. Jaén: Universidad Nacional de Cajamarca; 2019 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3251>
27. Cárdenas M, Tejada J. Influencia de la motivación de los trabajadores de la sociedad pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales. [Internet]. Arequipa:

- Universidad Católica San Pablo; 2016 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14865?mode=full>
28. Falcón M, Vergaray R. Clima organizacional del departamento de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2015. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/154/FALC%C3%93N-VERGARAY.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
 29. Aranda L. Implementación de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2015. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/957/arandaaltamirano_leydi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 30. Morales R. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. Gaceta Científica [Internet] 2019; 5(2): 115 – 121. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>
 31. Cerón N. Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María EsSalud [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2017 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/648>
 32. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración [Internet] 2009; 42(1): 43 – 61 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
 33. Vásquez R, Guadamarra J. El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. Tiempo de Educar [Internet] 2001; 3(5): 105 – 131 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
 34. Iglesias A, Torres J, Mora Y. Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Medisur [Internet] 2019; 17(4): 562 – 569 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>
 35. Parra S, Paravic T. Satisfacción laboral en enfermeras(os) que trabajan en el sistema de atención médica de urgencias (SAMU). Revista Ciencia y Enfermería. [Internet] 2002; 8(2): 37 – 48 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es
 36. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería. Revista Cuidarte. [Internet] 2010; 1(1): 53 – 62 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en

37. Madera S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.* [Internet]. 2019; 29(1): e2153 [Consultado 2019 diciembre 15]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&tlng=es
38. Hernández A, Guardado C. La Enfermería como disciplina profesional holística. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2004; 20 (2): 1 – 1. [Consultado 2019 diciembre 15]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es
39. Salazar A, Martínez C. Un sobrevuelo por algunas teorías donde la interacción enfermera-paciente es el núcleo del cuidado. *Avances en Enfermería.* [Internet]. 2008; 26 (2): 107 – 115. [Consultado 2019 diciembre 15]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002008000200012&lng=en
40. Moreno M. Importancia de los modelos conceptuales y teorías de enfermería: experiencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana. *Revista Aquichán.* [Internet]. 2005; 5 (1): 44 – 55. [Consultado 2019 diciembre 15]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100005&lng=en
41. García J, Duran S, Moreno M, Hernández J. Estrategias gerenciales para fomentar las competencias laborales en el Sector Hotelero de la Costa Caribe Colombiana. *Revista de Investigación SIGMA* [Internet]. 2018; 5(2): 8 – 22 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1251>
42. Toro G. Estrategias dirigidas a mejorar el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería de la Unidad Clínica Pediátrica Médica Modulo A del Hospital Dr. Domingo Luciani [Internet] Caracas: Universidad Católica Andrés Bello [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR4407.pdf>
43. González E, Pérez E. Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología.* [Internet]. 2012; 27(1): 11 – 22 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v16n27/n27a01.pdf>
44. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional de Ica. *Rev. Enferm. Vanguard* [Internet]. 2019; 7(1): 13 – 22 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/195>

45. Marín H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* [Internet]. 2017; 17(4): 42 – 52. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es.
46. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de Enfermería en el Hospital I EsSalud – Tingo María 2014. [Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/280>
47. Lora L. Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de la región Lambayeque. [Internet]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2017. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4374>
48. Ancieta Y, Poma J. Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia, abril 2018. [Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3567>
49. Sánchez I, Brea I, De la Cruz M, Matos I. Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico de Holguín* [Internet]. 2017; 1(2): 434 – 444. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009&lng=es
50. Amanqui R, Sarmiento M. Motivación laboral y engagement laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico, Recuperación y Central de Esterilización del HRHD, Arequipa julio 2017. [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2018. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548?show=full>
51. Pérez J, Verastegui A. Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una Mype de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L. [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2018. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/125>
52. Cardoza S, Kwan C. Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*. [Internet]. 2019; 25(49): 106 – 129 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2076-054X2019004900106&lng=en&nrm=iso&tlng=es
53. Segura R. Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud. *Av. Enf.* [Internet]. 2012; 30(1): 107 – 113 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002012000100011&lng=en.

54. Iglesias A, Sánchez Z. Generalidades del clima organizacional. Medisur [Internet]. 2015; 13(3): 455 – 457 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es
55. Loredana D. Cultura Organizacional y Reforma del Sector Salud - Condición Necesaria para el Cambio. Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social. [Internet]. 2004; 12(1): 35 – 40. [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592004000100004&lng=en.
56. Arboleda G, López J. Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. Rev Cienc Salud. [Internet]. 2017;15(2):247-258 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v15n2/1692-7273-recis-15-02-00247.pdf>
57. Sandoval M. Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital EsSalud-Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Internet]. Lima: Universidad César de Vallejo [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23714/Sandoval_MM.pdf?sequence=1
58. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. [Internet]. 2019;1(4): 191 – 196 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
59. Higueta D. Parámetros de diseño organizacional: incidencia en la productividad y en los vínculos sociales. Rev. Fac. Cienc. Econ. [Internet]. 2011;19(1):73 – 90 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052011000100005&lng=en&tlng=es
60. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de Investigación [Internet]. 2018;15(1) [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/html/index.html>
61. Montoya C, Boyero M. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión, calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica Visión de Futuro [Internet]. 2016;20(2):1 – 20 [Consultado 2019 diciembre 13]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio: “APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019”.						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores Variable independiente: Aplicación de estrategias motivacionales.			
¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019?	Determinar la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.	Hi: La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019. Ho: La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Ambiente de trabajo	Adecuadas 7 – 12 pts Inadecuadas 0 – 6 pts	1. El espacio físico del servicio le permite tener un buen desempeño laboral. 2. Se procura que el ambiente de trabajo sea acogedor y saludable. 3. Se brinda equipos de protección personal para protegerse de los riesgos (biológicos, químicos, etc.) propios del servicio 4. El ambiente de trabajo permite desarrollar sus competencias profesionales	Nominal

					<div>5. El horario de trabajo le permite conseguir su desarrollo profesional</div> <div>6. Se proporciona los materiales necesarios para realizar bien su trabajo</div>	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Comunicación asertiva	<div>Adecuadas 7 – 12 pts</div> <div>Inadecuadas 0 – 6 pts</div>	<div>1. Se utiliza un lenguaje apropiado en la comunicación con el personal de Enfermería</div> <div>2. Se reconoce las fortalezas del personal de Enfermería</div> <div>3. Se promueve el trabajo en equipo en el personal de Enfermería</div> <div>4. Se promueve un clima de confianza en el personal de Enfermería</div> <div>5. Se consulta con el personal de Enfermería las decisiones y políticas a implementarse en el servicio</div> <div>6. Se brinda autonomía al personal de Enfermería para que desempeñe bien su trabajo</div>	Nominal
¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano?	Identificar la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano	<div>Hi₁: La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.</div> <div>Ho₁: La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona la cultura laboral del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.</div>				

			Talleres motivacionales	Adecuadas 6 – 10 pts Inadecuadas 0 – 5 pts	7. Se desarrollan talleres motivacionales dirigidos al personal de Enfermería 8. Se realizan talleres de crecimiento y desarrollo profesional con el personal de Enfermería 9. Se aplican estrategias para mejorar la eficiencia del personal de Enfermería 10. Se motiva al personal de Enfermería para que realice adecuadamente su trabajo 11. Se motiva al personal de Enfermería para que brinden una buena atención a los pacientes	
¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano?	Analizar la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.	Hi₂ : La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el diseño organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Ho₂ : La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con el diseño organizacional del departamento de Enfermería del	Capacitación laboral	Adecuadas 6 – 10 pts Inadecuadas 0 – 5 pts	12. Se incentiva la capacitación del personal de Enfermería 13. Se promueve la realización de actividades científicas. 14. Se brinda facilidades para que el personal se desarrolle 15. Se permite que el personal de Enfermería realice investigaciones	

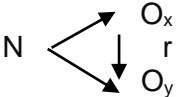
		Hospital Hermilio Valdizán Medrano.			16. Se estimula al personal de Enfermería para que realice cursos de especialización	
¿Cuál es la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano?	Establecer la relación entre la aplicación de estrategias motivacionales y el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.	<p>Hi₃: La aplicación de estrategias motivacionales se relaciona con el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.</p> <p>Ho₃: La aplicación de estrategias motivacionales no se relaciona con el potencial humano del departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.</p>	Remuneraciones e incentivos	<p>Adecuadas 7 – 12 pts</p> <p>Inadecuadas 0 – 6 pts</p>	<p>17. Se brinda algún reconocimiento o carta de felicitación cuando se realiza bien el trabajo</p> <p>18. La remuneración recibida satisface sus necesidades y expectativas profesionales</p> <p>19. Se promueve la identidad institucional del personal de Enfermería</p> <p>20. Se valora el esfuerzo que realiza el personal de Enfermería</p> <p>21. Se brinda estímulos laborales al personal de Enfermería que realiza bien su trabajo</p> <p>22. Se organiza actividades deportivas y recreativas para promover la confraternidad de los trabajadores</p>	Nominal

Variable dependiente: Clima organizacional			
			<div>Cultura laboral</div> <div> Positivo 13 – 24 pts Negativo 0 – 12 pts </div> <div> 1. La institución me brinda oportunidades para desempeñarme mejor. 2. Se promueve un ambiente laboral saludable en el servicio. 3. Mi trabajo cumple un rol preponderante en el desarrollo de la institución 4. Me siento comprometido(a) e identificado(a) con mi institución 5. Los colegas de otros servicios nos ayudan cuando es necesario 6. Mis colegas me brindan su apoyo cuando los necesito 7. Me preocupo por la mejora organizacional de mi institución. 8. En la institución se promueve un buen ambiente laboral. </div>
			<div>Diseño organizacional</div> <div> Positivo 13 – 24 pts Negativo 0 – 12 pts </div> <div> 9. Las normas de la organización facilitan el desarrollo de las actividades en el servicio </div>

Nominal

					<p>10. Las actividades que realizo corresponden a mi función laboral.</p> <p>11. En la organización existen métodos para valorar la calidad de cuidado de los pacientes.</p> <p>12. La estructura de la organización facilita el trabajo en el servicio</p> <p>13. Se organiza reuniones con el personal para coordinar los aspectos propios del trabajo</p> <p>14. Puedo participar en las decisiones que se toman en el servicio de trabajo</p> <p>15. Tengo una buena comunicación con mis colegas de la institución</p> <p>16. Puedo expresar mi opinión en mi ambiente de trabajo.</p>	
			Potencial Humano	<p>Positivo 13 – 24 pts</p> <p>Negativo 0 – 12 pts</p>	<p>17. El(la) enfermero(a) jefe propone alternativas viables para solucionar los conflictos laborales.</p>	

					<p>18. El(la) enfermero(a) jefe está disponible cuando se necesita su apoyo.</p> <p>19. El(la) enfermero(a) jefe considera las ideas que propone el personal de Enfermería en el servicio de trabajo.</p> <p>20. El(la) enfermero(a) jefe evalúa adecuadamente el trabajo que se realiza en el servicio.</p> <p>21. Los reconocimientos e incentivos son entregados equitativamente.</p> <p>22. El personal de Enfermería se acopla fácilmente a los cambios que se producen en la institución</p> <p>23. El(la) enfermero(a) jefe conversa con el personal de Enfermería para conocer su opinión sobre el ambiente de trabajo.</p> <p>24. El(la) enfermero(a) jefe informa si se está realizando bien su trabajo.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferencial
Según intervención: Observacional	Población: 142 profesionales de Enfermería del departamento de Enfermería. Muestra: 130 profesionales de Enfermería del departamento de Enfermería seleccionados mediante aplicación de los criterios de inclusión y exclusión.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de características generales. Cuestionario de estrategias motivacionales. Cuestionario de clima organizacional	Firma del consentimiento informado y aplicación de los principios bioéticos estandarizados para la investigación en las ciencias de la salud.	Estadística descriptiva: Se aplicaron estadísticos descriptivos de frecuencias y porcentajes para variables categóricas en el análisis de las variables en estudio. Estadística inferencial: La comprobación de hipótesis se realizó siguiendo los pasos del ritual de significancia con la prueba del Chi Cuadrado con una probabilidad de error del 5%.
Según planificación: Prospectivo.				
Según mediciones: Transversal				
Según número de variables: Analítico				
Nivel de estudio Relacional				
Diseño del estudio Correlacional  Dónde: N: Muestra de profesionales de Enfermería O_x: Estrategias motivacionales O_y: Clima organizacional r: Relación entre variables				

ANEXO 2
INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN
GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS
GENERALES

TITULO: “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019”.

INSTRUCCIONES. Estimado Licenciado(a): Esta guía de entrevista busca conocer las características de los enfermeros(as) de esta institución; por lo que se le pide contestar las preguntas formuladas, marcando con un aspa (x) en los paréntesis según las respuestas pertinentes.

I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICA:

1. ¿Cuántos años tiene Ud.?

_____ Años.

2. ¿Cuál es su género?

a) Masculino ()

b) Femenino ()

3. ¿Cuál es tu lugar de procedencia?

a) Urbana ()

b) Rural ()

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

4. ¿Cuál es su condición laboral?

a) Nombrado ()

b) Contratado ()

5. ¿En qué servicio labora actualmente?

a) Neonatología ()

b) Pediatría ()

c) Cirugía ()

d) Centro Quirúrgico ()

e) Medicina ()

f) Ginecología ()

g) Cuidados Intensivos ()

h) Consultorios externos ()

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES

TITULO: “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”.

INSTRUCCIONES: Este cuestionario busca conocer las estrategias motivacionales que se aplican en la institución donde usted labora actualmente; por ello se te pide contestar estas interrogantes marcando un aspa (x) dentro de los casilleros que contenga la respuesta que consideres pertinentes.

N°	REACTIVOS	SI	NO
I.	AMBIENTE DE TRABAJO		
1.	¿Consideras que el espacio físico de tu ambiente de trabajo es adecuado para conseguir un buen desempeño laboral?		
2.	¿El(la) enfermero(a) jefe se preocupa por mantener un ambiente laboral acogedor y confortable para el personal de Enfermería?		
3.	¿El ambiente donde labora se encuentra libre de riesgos físicos, biológicos, químicos y ergonómicos?		
4.	¿Su horario de su trabajo le permite realizarse en su vida profesional y familiar?		
II.	COMUNICACIÓN INTERNA		
5.	¿El(la) enfermero(a) jefe utiliza un lenguaje claro y apropiado cuando se comunica con el personal de Enfermería?		
6.	¿El(la) enfermero(a) jefe reconoce las fortalezas del personal de Enfermería?		
7.	¿El(la) enfermero(a) jefe promueve el trabajo en equipo en el personal de Enfermería?		
8.	¿El(la) enfermero(a) jefe propicia la confianza y empatía con el personal de Enfermería?		
9.	¿Mantiene usted una buena relación con el(la) enfermero(a) jefe del servicio?		
10.	¿Mantiene usted relaciones satisfactorias con sus colegas de trabajo?		
III.	TOMA DE DECISIONES		
11.	¿El(la) enfermero(a) jefe toma decisiones oportunas para la mejora de las condiciones de trabajo en el servicio?		

12.	¿El(la) enfermero(a) jefe consulta con el personal de Enfermería las decisiones y políticas que se van a implementar en el servicio?		
13.	¿Tiene usted total autonomía para decidir las acciones que realizará en el servicio donde labora?		
14.	¿Tiene usted mucha seguridad en el desempeño de sus funciones laborales?		
IV.	CAPACITACIÓN LABORAL		
15.	¿El(la) enfermero(a) jefe promueve la capacitación del personal de Enfermería?		
16.	¿Se capacita de manera periódica y permanente al personal de Enfermería?		
17.	¿El(la) enfermero(a) jefe promueve la realización de actividades científicas de Enfermería en el servicio donde labora?		
18.	¿El(la) enfermero(a) jefe incentiva y da facilidades para que el personal de salud se desarrolle profesionalmente; ¿por ejemplo, brinda flexibilidad en los horarios de trabajo?		
V.	REMUNERACIONES E INCENTIVOS		
19.	¿La remuneración que recibe es adecuada para la funciones y actividades que realizas en esta institución?		
20.	¿La remuneración que recibes satisface tus necesidades y expectativas profesionales?		
21.	¿El(la) enfermero(a) jefe promueve la identidad institucional de los enfermeros(as) que laboran en el servicio?		
22.	¿El(la) enfermero(a) jefe valora el esfuerzo que realizan los enfermeros(as) en el servicio donde labora?		
23.	¿El(la) enfermero(a) jefe brinda reconocimientos institucionales (cartas de felicitación, resoluciones, etc.) a los enfermeros(as) por su desempeño laboral?		
24.	¿Consideras que es fundamental el reconocimiento de tu labor profesional en el servicio donde laboras?		

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

TITULO: “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”.

INSTRUCCIONES: Estimado(a) Licenciado(a): Este cuestionario busca identificar al ambiente organizacional del departamento de Enfermería de la institución donde labora actualmente; por tal motivo, se te pide contestar marcando con un aspa (x) en los casilleros correspondientes.

Nº	REACTIVOS	CATEGORIZACIÓN			
I.	CULTURA LABORAL	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.	Mi servicio me ofrece la oportunidad de desenvolverme adecuadamente				
2.	Mi jefe muestra preocupación por propiciar un ambiente organizacional agradable				
3.	Mi aporte laboral tiene un rol preponderante en el desarrollo de la institución.				
4.	Me siento comprometido con mi organización laboral				
5.	Los colegas de otros servicios me brindan ayuda cuando lo requiero				
6.	Mis compañeros de trabajo están presentes cuando los necesito				
7.	Me interesa que el hospital se desarrolle organizacionalmente				
8.	En el servicio donde trabajo me brindan un buen trato.				
II.	POTENCIAL HUMANO				
9.	La innovación representa una característica importante en nuestro ambiente de trabajo				
10.	Mis colegas de servicio proponen iniciativas consensuadas para la solución de problemas				
11.	El(la) enfermero(a) jefe se muestra disponible cuando se le necesita				
12.	Las ideas que se plantean en el servicios son consideradas por la enfermera jefe				

13.	El trabajo que realizo es evaluado adecuadamente por los jefes del servicio.				
14.	Los reconocimientos y premios dentro de la institución son distribuidos equitativamente				
15.	El servicio de trabaja se adapta fácilmente a los cambios que se suscitan en el hospital				
16.	La limpieza e higiene de los ambientes que forman parte del servicio es adecuada				
17.	Los administradores y directivos se preocupan por la mejora de las condiciones laborales para el desarrollo organizacional				
18.	El(la) enfermero(a) jefe recoge las apreciaciones del personal asistencial relacionadas al ambiente de trabajo				
19.	El(la) enfermero(a) jefe me informa si estoy realizando adecuadamente mi trabajo.				

ANEXO 3
INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN
CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS
GENERALES

TITULO: “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019”.

INSTRUCCIONES. Este instrumento busca conocer las características generales de los enfermeros(as) de esta institución; por lo que se le solicita dar respuestas a las interrogantes que se le plantean, marcando con un aspa (x) en los paréntesis según las respuestas pertinentes.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. ¿A qué grupo etáreo pertenece?

- a) Joven (20 a 30 años) ()
- b) Adulto (30 a 60 años) ()
- c) Adulto mayor (más de 60 años) ()

2. ¿A qué género pertenece?

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltero(a) ()
- b) Casado(a) ()
- c) Conviviente ()
- d) Separado(a) ()
- e) Viudo(a) ()

4. ¿Tiene hijos(as)?

- a) Si ()
- b) No ()

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

5. ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Nombrado(a) ()
- b) Contratado(a) ()

6. ¿Cuál es su nivel de especialización laboral?

- a) Licenciado(a) ()
- b) Especialidad ()
- c) Maestría ()
- d) Doctorado ()

7. ¿Cuántos años tiene trabajando en esta institución?

_____ Años

8. Aparte de trabajar en este hospital ¿Labora en otra institución?

a) Si ()

b) No ()

III. CARACTERÍSTICAS INFORMATIVAS:

9. ¿Cuánta motivación sientes para realizar tu trabajo en el hospital?

a) Mucha ()

b) Poca ()

c) Nada ()

10. ¿Te sientes(as) satisfecho(a) con la organización del trabajo en el hospital?

a) Si ()

b) No ()

11. ¿Te sientes(as) satisfecho(a) con las condiciones laborales en el hospital?

a) Si ()

b) No ()

12. ¿Te sientes(as) satisfecho(a) con las remuneraciones e incentivos laborales que se proporcionan en el hospital?

a) Si ()

b) No ()

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES

TITULO: “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019”.

INSTRUCCIONES: Este cuestionario busca identificar las estrategias motivacionales que se aplican en la institución donde usted labora actualmente; por ello se te pide responder estas preguntas marcando con un aspa (x) en los casilleros correspondientes.

N°	REACTIVOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
I.	AMBIENTE DE TRABAJO En el hospital con qué frecuencia:			
1.	El espacio físico del servicio le permite tener un buen desempeño laboral.			
2.	Se procura que el ambiente de trabajo sea acogedor y saludable.			
3.	Se brinda equipos de protección personal para protegerse de los riesgos (biológicos, químicos, etc.) propios del servicio			
4.	El ambiente de trabajo permite desarrollar sus competencias profesionales			
5.	El horario de trabajo le permite conseguir su desarrollo profesional			
6.	Se proporciona los materiales necesarios para realizar bien su trabajo			
II.	COMUNICACIÓN ASERTIVA En el hospital con qué frecuencia:			
7.	Se utiliza un lenguaje apropiado en la comunicación con el personal de Enfermería			
8.	Se reconoce las fortalezas del personal de Enfermería			
9.	Se promueve el trabajo en equipo en el personal de Enfermería			

10.	Se promueve un clima de confianza en el personal de Enfermería			
11.	Se consulta con el personal de Enfermería las decisiones y políticas a implementarse en el servicio			
12.	Se brinda autonomía al personal de Enfermería para que desempeñe bien su trabajo			
III.	TALLERES MOTIVACIONALES En el hospital con qué frecuencia:			
13.	Se desarrollan talleres motivacionales dirigidos al personal de Enfermería			
14.	Se realizan talleres de crecimiento y desarrollo profesional con el personal de Enfermería			
15.	Se aplican estrategias para mejorar la eficiencia del personal de Enfermería			
16.	Se motiva al personal de Enfermería para que realice adecuadamente su trabajo			
17.	Se motiva al personal de Enfermería para que brinden una buena atención a los pacientes			
IV.	CAPACITACIÓN LABORAL En el hospital con qué frecuencia:			
18.	Se incentiva la capacitación del personal de Enfermería			
19.	Se promueve la realización de actividades científicas.			
20.	Se brinda facilidades para que el personal de Enfermería se capacite y desarrolle profesionalmente.			
21.	Se permite que el personal de Enfermería realice investigaciones en la institución			
22.	Se estimula al personal de Enfermería para que realice cursos de especialización profesional.			

V.	REMUNERACIONES E INCENTIVOS En el hospital con qué frecuencia:			
23.	Se brinda algún reconocimiento o carta de felicitación cuando se realiza bien el trabajo			
24.	La remuneración recibida satisface sus necesidades y expectativas profesionales			
25.	Se promueve la identidad institucional del personal de Enfermería			
26.	Se valora el esfuerzo que realiza el personal de Enfermería en la institución			
27.	Se brinda estímulos laborales al personal de Enfermería que realiza bien su trabajo			
28.	Se organiza actividades deportivas y recreativas para promover la confraternidad de los trabajadores			

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

TITULO: “Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2019”.

INSTRUCCIONES: Este cuestionario busca identificar al clima organizacional del departamento de Enfermería de la institución donde labora actualmente; por tal motivo, se te pide responder marcando con un aspa (x) en los casilleros correspondientes.

N°	REACTIVOS	CATEGORIZACIÓN			
I.	CULTURA LABORAL	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.	La institución me brinda oportunidades para desempeñarme mejor.				
2.	El (La) enfermera(o) jefe promueve un ambiente laboral saludable en el servicio.				
3.	Mi trabajo cumple un rol preponderante en el desarrollo de la institución				
4.	Me siento comprometido(a) e identificado(a) con mi institución				
5.	Los colegas de otros servicios nos ayudan cuando es necesario				
6.	Mis colegas me brindan su apoyo cuando los necesito				
7.	Me preocupo por la mejora organizacional de mi institución.				
8.	En la institución se promueve un buen ambiente laboral.				
II.	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
9.	Las normas de la organización facilitan el desarrollo de las actividades en el servicio				
10.	Las actividades que realizo corresponden a mi función laboral.				
11.	En la organización existen métodos para valorar la calidad de cuidado de los pacientes.				

12.	La estructura de la organización facilita el trabajo que realizo en mi servicio				
13.	Se organiza reuniones con el personal de salud para coordinar los aspectos propios del trabajo				
14.	Puedo participar en las decisiones que se toman en el servicio de trabajo				
15.	Tengo una buena comunicación con mis colegas de la institución				
16.	Puedo expresar mi opinión en mi ambiente de trabajo.				
III.	POTENCIAL HUMANO				
17.	El(la) enfermero(a) jefe propone alternativas viables para solucionar los conflictos laborales.				
18.	El(la) enfermero(a) jefe está disponible cuando se necesita su apoyo.				
19.	El(la) enfermero(a) jefe considera las ideas que propone el personal de Enfermería en el servicio de trabajo.				
20.	El(la) enfermero(a) jefe evalúa adecuadamente el trabajo que se realiza en el servicio.				
21.	Los reconocimientos e incentivos son entregados equitativamente.				
22.	El personal de Enfermería se acopla fácilmente a los cambios que se producen en la institución				
23.	El(la) enfermero(a) jefe conversa con el personal de Enfermería para conocer su opinión sobre el ambiente de trabajo.				
24.	El(la) enfermero(a) jefe informa si se está realizando bien su trabajo.				

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

“Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – Huánuco 2019”.

- **Responsable de la investigación.**

Nieves Aquino, Clinkton Diego.

- **Introducción / Propósito**

El desarrollo de esta investigación permitirá identificar la relación que se establece entre la aplicación de estrategias motivacionales y el clima organizacional en el departamento de Enfermería de esta entidad hospitalaria.

- **Participación**

En este estudio los participantes serán los profesionales del departamento de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán

- **Procedimientos**

En este estudio usted contestará un cuestionario de estrategias motivacionales y de clima organizacional; que serán aplicados en un tiempo promedio de 15 minutos por enfermero(a) encuestado(a).

- **Riesgos / incomodidades**

La participación en la investigación no causará ninguna consecuencia desfavorable para usted, no se causará ningún daño en su integridad física y moral porque el estudio se caracteriza por ser meramente observacional.

- **Beneficios**

Este estudio permitirá establecer la relación existente entre la aplicación de las estrategias motivacionales y el clima organizacional en el departamento de Enfermería del Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán de Huánuco.

- **Alternativas**

La participación en la ejecución de este trabajo de investigación es facultativa, por tanto, usted tiene total libertad de decidir si acepta o no participar de la investigación.

- **Compensación**

No recibirá ninguna retribución por participar en el estudio.

- **Confidencialidad de la información**

La información brindada será manejada con absoluta privacidad, confiabilidad y fines exclusivos de investigación, se garantiza el anonimato en el manejo de la información brindada.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al correo: diego_nieves90@hotmail.com o al Celular N° 926807024

- **Consentimiento / Participación voluntaria.**

Consiento voluntariamente participar en este estudio, he leído toda la información que se me ha sido brindada, y también he tenido la oportunidad de preguntar respecto al estudio y mis dudas han sido absueltas de manera satisfactorio por la persona responsable del estudio, por ello acepto participar del estudio entendiendo que puedo retirarme en cualquier momento de la aplicación de instrumentos sin que ello afecte mi bienestar físico, emocional y social.

- **Firma del investigador y encuestado(a).**

Firma del Profesional de Enfermería

Firma del investigador

Huánuco, a los.....días del mes de.... del 2019.

ANEXO 5

CONSTANCIAS DE VALIDACION



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Elar Borneo Cantalicio
De profesión Lic. Enf. actualmente ejerciendo el cargo de Bioestadística e Investigación por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el Sr. **Nieves Aquino, Clinkton Diego** con DNI: **73647041**, aspirante al título de **Licenciado en enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado: **"APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 3 CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador:

Borneo Cantalicio Elar

DNI: 40613742

Especialidad del validador ESTADÍSTICA

Mg. Elar Borneo Cantalicio
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 BIOESTADÍSTICA Y INVESTIGACIÓN

Firma/sello



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Karen Tarazona Herrera.....

De profesión Lic. Enf......, actualmente ejerciendo el cargo de
Jefa del Servicio de Neonatología.....por

medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el Sr. **Nieves Aquino, Clinkton Diego** con DNI: **73647041**, aspirante al título de **Licenciado en enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado: **"APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 3 CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador:

Tarazona Herrera Karen.....

DNI: 22521575.....

Especialidad del validador: Neonatología.....

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"

Karen
Mg. Karen G. Tarazona Herrera
Enfermera Especialista en Neonatología
JEFE DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA

Firma/sello



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo WILMER ESPINOSA TORRES

De profesión UC. ENF., actualmente ejerciendo el cargo de

JEFE DE LA MEDICINA ADORABLE DOMINEL por

medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el Sr. Nieves Aquino, Clinkton Diego con DNI: 73647041, aspirante al título de **Licenciado en enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado: **"APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


Instrumento 1 GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 3 CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador:

ESPINOSA TORRES WILMER

DNI: 22513741

Especialidad del validador SALUD FAMILIAR Y PEDIATRÍA


 Dirección Regional de Salud Huánuco
 REG. DE SALUD HUÁNUCO
 DEPARTAMENTO DE FARMACIAS
 C. S. APARCADO FARMACIAS
 Lic. Wilmer J. Espinosa Torres

Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Vilma Llanito Cuenca
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de
Jefa de la Oficina Epidemiología por
medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de
recolección de datos, presentado por el Sr. Nieves Aquino, Clinkton Diego con DNI:
73647041, aspirante al título de Licenciado en enfermería de la Universidad de
Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado:
"APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 3 CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador:

Llanito Cuenca Vilma

DNI: 40841758

Especialidad del validador: Neonatología

PAUL CARLOS BOWEN FERRER

Vilma Llanito Cuenca
Lic. Epidemiología - R.E. N° 18880
Jefa de la Oficina Epidemiología

Firma/sello



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Jessy Rodríguez Villarreal
De profesión Lic. Enfermería actualmente ejerciendo el cargo de Jefa del Servicio de Emergencia por
medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el Sr. **Nieves Aquino, Clinkton Diego** con DNI: **73647041**, aspirante al título de **Licenciado en enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado: **"APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2019"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 3 CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador:

Rodriguez Villarreal Gina Jessy

DNI: 43617803

Especialidad del validador:.....

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"

Jessy Rodríguez Villarreal
Lic. Enf. Jessy Rodríguez Villarreal
CEP N° 60370

JEFATURA SERVICIO DE EMERGENCIA
Firma/sello

ANEXO 6

DOCUMENTO SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA ESTUDIO

CARGO



UDH

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Huánuco, 20 de Noviembre del 2019

OFICIO Mult. - N° 062 - 2019 - D/EAP - ENF - UDH

Señor(a)

Dr. LUIS GONZALO VÁSQUEZ REYES

DIRECTOR DEL "HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VADIZÁN MEDRANO."

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que el alumno NIEVES AQUINO, Clinkton Diego del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **"APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO 2019"** por lo que solicitó autorización para realizar el proceso de recolección de datos de dicho estudio, ya que tendrá como muestra a los usuarios del departamento de enfermería.

Esperando contar con su apoyo y comprensión, agradezco anticipadamente a usted reiteradamente las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. AMELIA V. LEYVA YARO



ANEXO 7

DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO



2018 - 2021 *Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres*
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"



Huánuco, 23 de Noviembre de 2019.

CARTA N° 121 -2019-GRH-DRS-HRHVMH-HCO-DE-UADI.



NIEVES AQUINO, Clinkton Diego

Alumna de la E. A. P de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Huánuco.

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN para realizar proyecto de **INVESTIGACIÓN.**

REFERENCIA: SOLICITUD S/N CON FECHA 20 DE NOVIEMBRE DE 2019 TD 9254
INFORME N° 277-2019-GRH-DRS-HRHVM-JEF-ENF

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y en respuesta al documento de la referencia, en la cual solicita Autorización para la ejecución del Trabajo de Investigación y contando con la opinión favorable del Departamento de Enfermería, esta Dirección **AUTORIZA** la realización del trabajo de **INVESTIGACIÓN**, titulado "APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO-HUÁNUCO 2019", para cuyo efecto debe de coordinar con el Departamento de Enfermería, a fin de que le brinde las facilidades del caso.

Sin embargo es pertinente recomendar que del proceso de la investigación desarrollada, la información obtenida y los resultados alcanzados, deban ser de carácter **RESERVADO Y CONFIDENCIAL**, debiendo ser utilizado solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única de la investigadora. Por otro lado se le recuerda que debe alcanzar una copia del trabajo desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia.

Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Herminio Valdizán Medrano"

Med. LUIS G. VASQUEZ REYES
CMP. 38555 - RNE: 27796
DIRECTOR EJECUTIVO

ANEXO 8
BASE DE DATOS

Nº	CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES																												CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL																									
	AMBIENTE DE TRABAJO						COMUNICACIÓN ASERTIVA						TALLERES MOTIVACIONALES						CAPACITACIÓN LABORAL						REMUNERACIONES E INCENTIVOS						CULTURA LABORAL								DISEÑO ORGANIZACIONAL								POTENCIAL HUMANO							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1			
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1				
3	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2		
4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0			
5	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	2	2	2	2	2	1	1	2	0	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2			
6	0	0	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1			
7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3			
8	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	1	2	2	1	1	1		
9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2		
10	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	0	1	1	1	1			
11	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1		
12	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1			
13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		

14	0	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2		
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0				
16	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1			
17	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1		
18	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	0	1	0	1	1	1	1	1				
19	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1				
20	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2			
21	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	1	2	1	2	0			
22	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	0	2	0	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2
23	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0			
24	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1			
25	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1			
26	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1			
27	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1		
28	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3			
29	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2				
30	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1			
31	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
32	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1			
33	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	0	1	0	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1			
34	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1			
35	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
36	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	0	2	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1		
37	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1			
38	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	0	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1			
39	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1		

40	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	2	1	
41	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	
42	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
43	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	1	2	1	1	2	1	1		
44	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
45	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	0	2	1	1	1	1			
46	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	1	
47	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	
48	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	
49	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	2	1	2	0		
50	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	0	1	1	0	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
51	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	0	1	1	1	1	1	1	0	
52	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
53	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	2	1	2	0	1	1	0	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	
54	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
55	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
56	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	
57	0	0	1	0	1	1	1	1	2	1	2	2	0	1	0	0	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
58	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	
59	0	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	0	1	1	1	1	1	1	1
60	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
61	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
62	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	0	1	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
63	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
64	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
65	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	

66	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	1	0	1	2	1	2	0			
67	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2				
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1				
69	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
70	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	0	2	1	1	1	1	
71	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1			
72	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
73	0	1	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	0	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2		
74	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0			
75	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1			
76	2	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
77	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
78	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1		
79	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	
80	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1		
81	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
82	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
83	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
84	0	1	1	0	1	1	2	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	
85	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	2	1	2	1	1	1	2	1	
86	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
87	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	
88	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
89	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	
90	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
91	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1

92	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

118	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2		
119	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1			
120	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
121	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2			
122	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	2
123	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1		
124	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1			
125	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1			
126	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	0	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1			
127	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1			
128	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	0	1	1	0	1	1	1	0			
129	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2			
130	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2			

ANEXO 9

CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Edith C. Jara Claudio. Asesor (a) del PA y designado(a) mediante Resolución N°1629-2018-D-FCS-UDH, documento de la estudiante: Clinkton Diego **NIEVES AQUINO**, de la Escuela Profesional de Enfermería, con la investigación titulada:

“APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO 2019”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 11 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 30 de diciembre del 2020


Ms. Edith Jara Claudio
DOCENTE UNIVERSITARIO

DNI. 22419984